

Participação das mulheres com deficiência no mercado laboral de Palmas - TO: entre a busca pelo reconhecimento social e a inserção marginal

Raimunda Bezerra de Souza ¹, Alex Pizzio¹

¹ Universidade Federal de Tocantins – Palmas – Brasil

Citação deste Artigo (ABNT)

SOUZA, Raimunda B.; PIZZIO, Alex. Participação das mulheres com deficiência no mercado laboral de Palmas - TO: entre a busca pelo reconhecimento social e a inserção marginal. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v.22, n. 2, p.65-75, 2025.

Recebido em: 09/10/2024

Aprovado em: 20/02/2025

Autora para Correspondência

Raimunda Bezerra Souza
NUDER
Avenida NS-14, ALCNO 14
(Quadra 109 Norte). Plano
Diretor Norte.
Palmas/TO – CEP: 77001-090
raimundabezerra77@gmail.com



Copyright: © 2025 Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

Resumo: Este artigo investiga os desafios, obstáculos e oportunidades das mulheres com deficiência na busca pelo pleno reconhecimento no mercado de trabalho em Palmas-TO. Com base na teoria do reconhecimento de Nancy Fraser, o estudo procura compreender de que maneira essas mulheres se percebem no ambiente profissional. A pesquisa enfatiza a interseccionalidade entre gênero e deficiência e ressalta as desigualdades desse grupo tanto no acesso ao emprego quanto na progressão na carreira. A metodologia qualitativa foi aplicada por meio de entrevistas que revelaram os principais entraves enfrentados por essas mulheres. Os obstáculos incluem discriminação, falta de infraestrutura acessível e suporte adequado. Além disso, as entrevistas permitiram explorar as percepções das participantes sobre habilidades e qualificações exigidas no mercado de trabalho, assim como estratégias para aprimorar suas competências profissionais. Os resultados evidenciam a urgência de políticas mais direcionadas e eficazes, que considerem a interseccionalidade de gênero e deficiência. Durante as entrevistas, verificou-se a existência de um problema estrutural nas relações de trabalho, caracterizado por uma cultura de estigmatização nas instituições. Tal condição dificulta o reconhecimento e a valorização dessas mulheres.

Palavras-chave: Estigma. Gênero. Mercado de trabalho. Mulheres com deficiência. Teoria do reconhecimento.

Abstract: This article investigates the challenges, barriers, and opportunities faced by women with disabilities in their pursuit of full recognition in the labor market in Palmas, Tocantins. Based on Nancy Fraser's theory of recognition, the study seeks to understand how these women perceive themselves within professional environments. The research emphasizes the intersectionality between gender and disability and highlights the inequalities this group faces in both employment access and career advancement. A qualitative methodology was applied through interviews that revealed the main obstacles encountered by these women. These barriers include discrimination, lack of accessible infrastructure, and inadequate support. Furthermore, the interviews explored participants' perceptions regarding the skills and qualifications demanded by the job market, as well as strategies to enhance their professional capabilities. The findings underscore the urgency of more targeted and effective policies that take into account the intersection of gender and disability. The interviews also revealed a structural problem in labor relations, marked by a culture of stigmatization within institutions. This condition hinders the recognition and appreciation of these women.

Keywords: Gender. Labor market. Recognition theory. Stigma. Women with disabilities.

INTRODUÇÃO

A inserção de mulheres com deficiência no mercado de trabalho configura, na contemporaneidade, um dos maiores desafios para a efetivação da justiça social. Não obstante os avanços legislativos para promover a inclusão, como a Lei n.º 8.213/1991 (Lei de Cotas), práticas institucionais e culturais continuam a reproduzir barreiras estruturais e simbólicas que limitam o acesso, a permanência e o reconhecimento dessas mulheres nesse espaço. A mera abertura formal de vagas tem se revelado insuficiente para assegurar a igualdade substantiva, uma vez que persiste uma lógica de exclusão que articula capacitismo, discriminação de gênero e invisibilidade política.

O progresso econômico e a implementação de políticas sociais de inclusão resultaram em avanços importantes no que tange à contratação de Pessoas com Deficiência (PcD). As evidências de que as persistentes desigualdades estruturais afetam de maneira particular as mulheres com deficiência são robustas, no entanto, expõem-nas a preconceitos arraigados, barreiras atitudinais e interseções de opressão que combinam fatores de gênero e deficiência.

Fraser (2001, 2006, 2009) argumenta que efetivar a justiça social exige articulação entre redistribuição de recursos econômicos e reconhecimento das diferenças culturais e simbólicas. A ausência de qualquer uma dessas dimensões perpetua dinâmicas de injustiça, ainda que sob a aparência de inclusão formal. De maneira complementar, Oliver (1990, 1996) sustenta que a deficiência não é um atributo inerente ao corpo, mas uma construção social forjada em estruturas excludentes, o que exige, portanto, transformações profundas tanto nas práticas institucionais quanto nas representações sociais.

Nesse sentido, a hipótese orientadora desta pesquisa é que a inclusão formal de mulheres com deficiência no mercado de trabalho, sem desconstrução dos imaginários capacitistas e reformulação de práticas organizacionais, não promove justiça social em sua plenitude. Em outras palavras, defende-se a tese de que a simples presença dessas mulheres em ambientes laborais, desprovida do efetivo reconhecimento de sua capacidade e da superação de barreiras materiais e

simbólicas, resulta em inclusão instrumental, limitada e, muitas vezes, precarizada.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) reforçam a gravidade dessas desigualdades: enquanto 66,3% das pessoas sem deficiência participam do mercado de trabalho, apenas 28,3% das PcDs estão empregadas. A diferença salarial é igualmente significativa: trabalhadores com deficiência possuem rendimento médio mensal de R\$ 1.639; trabalhadores sem deficiência, R\$ 2.619. O quadro é ainda mais alarmante quando se analisam os recortes de gênero e raça: mulheres negras com deficiência apresentam taxas de desocupação superiores a 13%. Esse percentual evidencia a acumulação de desvantagens e a necessidade urgente de políticas públicas interseccionais.

Diante desse cenário, esta pesquisa concentra-se na experiência de mulheres com deficiência residentes em Palmas - TO, para compreender os desafios que enfrentam para ingressar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. Analisa-se, ainda, o impacto das políticas públicas e ações afirmativas, com o objetivo de identificar práticas que possam fortalecer processos efetivos de inclusão.

O objetivo principal do artigo é investigar, com base na análise de conteúdo categorial de entrevistas semiestruturadas, de que maneira essas mulheres percebem e vivenciam sua inserção no mercado de trabalho, quais os principais desafios, barreiras e mecanismos de resistência em suas trajetórias. A fundamentação teórica está ancorada em uma perspectiva crítica que mobiliza os aportes de Fraser (2001, 2006, 2009), Honneth (2003), Oliver (1990, 1996), Campbell (2008), Goodley (2011), Samuels (2014), Garland-Thomson (1997, 2017), Davis (2013), Crenshaw (1991), Collins (2000, 2019) e Santos (2006).

O artigo está estruturado em cinco seções: introdução, referencial teórico, metodologia, análise dos resultados e conclusões. O referencial teórico discute as principais categorias analíticas mobilizadas; a metodologia descreve o delineamento da pesquisa; a seção de resultados articula a empiria às bases teóricas; e, por fim, as conclusões discutem as implicações sociais e políticas dos achados.

Ao considerar a centralidade da redistribuição, o reconhecimento e a representação

como dimensões indissociáveis para a promoção da justiça social (Fraser, 2001), este trabalho reafirma a urgência de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, no qual mulheres com deficiência possam exercer plenamente a cidadania, ser reconhecidas em sua diversidade e contribuir ativamente para o desenvolvimento social e econômico.

RECONHECIMENTO, ESTIGMA E DEFICIÊNCIA

A interseção entre mercado de trabalho, reconhecimento e questões de gênero, especialmente no que concerne às mulheres com deficiência, desponta como um tema de crescente relevância nas discussões contemporâneas sobre justiça social e inclusão. Compreender de que maneira essas mulheres enfrentam barreiras estruturais, simbólicas e institucionais é fundamental para o avanço de políticas que visem inserção e valorização plena no ambiente laboral.

Fraser (2001, 2007) oferece uma contribuição central para esta análise ao explorar a evolução do movimento feminista e suas relações ambíguas com o capitalismo. A autora destaca que a segunda onda do feminismo, emergente após a Segunda Guerra Mundial, deslocou o foco da igualdade econômica para a valorização das diferenças de gênero, priorizando o reconhecimento cultural. Embora essa guinada tenha permitido uma análise mais sofisticada das formas simbólicas de dominação masculina, Fraser adverte que, ao enfraquecer a dimensão redistributiva, o movimento feminista tornou-se vulnerável à lógica neoliberal. A tensão entre reconhecimento e redistribuição, segundo a autora, exige uma abordagem bidimensional da justiça, que articule igualdade econômica e valorização das identidades.

Para enfrentar os dilemas contemporâneos da emancipação, Fraser propõe três estratégias: conceber o reconhecimento baseado no status social, com o propósito de evitar a reificação de identidades; adotar um modelo de justiça que integre reconhecimento e redistribuição; e descentralizar a luta política, incorporando a complexidade do cenário globalizado. A autora enfatiza que a justiça social plena exige não

apenas a redistribuição de recursos materiais, mas também o respeito e a valorização de todas as identidades culturais.

A análise das dinâmicas de exclusão e reconhecimento passa, necessariamente, pelo conceito de representação política. Fraser (2009) amplia sua teoria ao incorporar a representação à dimensão essencial da justiça, abordando tanto a distribuição de voz política quanto o enquadramento das fronteiras de pertencimento. A autora adverte que o “mau enquadramento” — exclusão de certos grupos dos espaços de decisão — agrava injustiças no plano da redistribuição e no do reconhecimento, limitando a capacidade de grupos vulneráveis (pessoas com deficiência, por exemplo) de reivindicar seus direitos.

O debate entre Nancy Fraser e Axel Honneth representa um dos principais diálogos críticos contemporâneos sobre justiça social. Embora ambos os autores partam da crítica ao dualismo habermasiano, suas propostas teóricas divergem significativamente. Fraser (2001, 2006) defende um modelo dualista e perspectivista de justiça, segundo o qual, a má distribuição de recursos e a falta de reconhecimento cultural derivam de mecanismos relativamente autônomos e exigem respostas distintas: redistribuição material e transformação simbólica.

Em contraponto, Honneth (2003) propõe uma abordagem monista do reconhecimento e afirma que todas as injustiças — inclusive as econômicas — têm origem em violações normativas nas relações de reconhecimento social. O filósofo e sociólogo alemão argumenta que as lutas por redistribuição são, na verdade, expressões específicas de lutas mais amplas, respeito, estima e dignidade, por exemplo.

Essa divergência teórica torna Fraser a principal referência neste trabalho. A autora propõe uma estrutura dualista que permite compreender de forma integrada a precarização econômica e a desvalorização simbólica vivenciadas pelas mulheres com deficiência no mercado de trabalho. Redistribuição, reconhecimento e representação política articulam-se, portanto, na condição de dimensões interdependentes da justiça social contemporânea (Fraser, 2009).

No campo específico da deficiência, a distribuição de recursos e o reconhecimento

simbólico assumem papel central. Pinto (2008) salienta que a inclusão das Pessoas com Deficiência (PCDs) requer políticas públicas que garantam acesso equitativo à educação, saúde, trabalho e tecnologias assistivas, aliadas à promoção de uma imagem social positiva, livre de estigmas e preconceitos. Fraser (2007) reforça que a luta pelo reconhecimento deve ser acompanhada de mobilização coletiva que promova a autoconsciência de PCDs sobre direitos e dignidade.

A construção social da deficiência aprofunda-se com base nas contribuições de Erving Goffman (2004), para quem o estigma é uma relação social que deteriora a identidade do indivíduo ao associá-lo a atributos desvalorizados. Goffman destaca que o estigma opera nas interações cotidianas e reforça hierarquias de normalidade e exclusão. Pessoas com deficiência, ao serem reduzidas às suas limitações perceptíveis, enfrentam processos de dessocialização que impactam profundamente sua identidade social.

Complementarmente, Davis (2013) argumenta que a noção de "normalidade" é uma construção histórica que reforça padrões corporais hegemônicos e marginaliza corpos desviantes. Davis propõe uma crítica à medicalização da deficiência e enfatiza seu caráter social e político. Nesse sentido, Oliver (1990, 1996) apresenta o modelo social da deficiência e rompe com a visão médica tradicional ao afirmar que as barreiras estão na sociedade e não nos corpos. Oliver considera a deficiência um fenômeno social e a luta por inclusão eminentemente política.

A crítica torna-se mais profunda por meio de Campbell (2008), que define capacitismo como um sistema de opressão que valoriza corpos e mentes "normativos" enquanto deprecia os corpos considerados desviantes. Campbell demonstra que o capacitismo está embutido nas práticas culturais, institucionais e econômicas, ao naturalizar a exclusão das PCDs. Martin (2021) reforça essa perspectiva, pois caracteriza o capacitismo do mesmo modo que uma opressão estrutural invisível que permeia as instituições sociais e limita o acesso pleno das PCDs a espaços de poder, trabalho e reconhecimento.

As representações sociais, segundo Serge Moscovici (2003), desempenham papel crucial na

reprodução das desigualdades. As crenças compartilhadas sobre deficiência, muitas vezes carregadas de estereótipos, moldam a percepção pública e sustentam práticas discriminatórias. Garland-Thomson (2002) acrescenta que corpos "marcados" são constantemente excluídos dos espaços públicos e profissionais, pois não correspondem aos padrões culturais dominantes de normalidade e competência.

A construção interseccional da opressão é fundamental para compreender a situação das mulheres com deficiência. Kimberlé Crenshaw (1991) introduz a teoria da interseccionalidade para mostrar que gênero, raça, deficiência e classe interagem de maneira complexa, produzindo formas específicas de vulnerabilização. Patricia Hill Collins (2000, 2019) complementa essa análise ao descrever a matriz de dominação, em que múltiplos sistemas de opressão se entrelaçam e reforçam as barreiras enfrentadas por sujeitos situados em múltiplas margens sociais.

No âmbito do mercado de trabalho, Pierre Bourdieu (1997, 2001) oferece ferramentas analíticas importantes ao demonstrar de que maneira o acesso aos capitais econômico, cultural, social e simbólico determina as trajetórias profissionais dos indivíduos. A deficiência, lida socialmente como falta de capital simbólico, reduz as possibilidades de mobilidade ascendente das mulheres com deficiência e, desse modo, reproduz exclusões historicamente construídas.

Finalmente, Schur, Kruse e Blanck (2013) asseveram que, apesar dos avanços legislativos, barreiras institucionais, preconceitos atitudinais e falhas nas políticas de inclusão continuam a restringir severamente a participação plena das PCDs no mercado de trabalho. Tal realidade reforça a necessidade de abordagens críticas que articulem redistribuição material, reconhecimento cultural e participação política (Fraser, 2006; 2009).

A construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para mulheres com deficiência demanda, assim, o enfrentamento simultâneo das injustiças econômicas, simbólicas e políticas. Urge reconhecer que a transformação das estruturas sociais é condição indispensável para a realização efetiva da justiça social.

METODOLOGIA E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, do tipo descritivo-analítico e abordagem crítica, voltada à compreensão das percepções, experiências e desafios enfrentados por mulheres com deficiência no mercado de trabalho em Palmas - TO. A metodologia adotada fundamenta-se na premissa de que o significado social da deficiência é construído com base na interação entre sujeitos e estruturas. Tal condição exige técnicas de investigação capazes de captar a complexidade dessas dinâmicas (Minayo, 2014).

A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada, escolhida por possibilitar a exploração aprofundada dos temas centrais da investigação e, ao mesmo tempo, manter um roteiro básico de questões para garantir a comparabilidade dos dados (Gil, 2019). As entrevistas foram presenciais, realizadas entre janeiro e fevereiro de 2024, com sete participantes e duração média de 40 minutos cada.

O critério de seleção das entrevistadas baseou-se nos seguintes requisitos: (i) ser mulher; (ii) possuir algum tipo de deficiência reconhecida; e (iii) estar inserida no mercado de trabalho formal ou informal na cidade de Palmas - TO. A seleção por amostragem foi realizada por conveniência, com o objetivo de verificar diversidade de deficiências (físicas, visuais e auditivas) e de setores de atuação profissional.

A coleta de dados respeitou integralmente os princípios éticos da pesquisa com seres humanos, garantia do anonimato e consentimento livre e esclarecido das participantes, de acordo com o que preconiza a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016).

O tratamento dos dados foi realizado por meio da Análise de Conteúdo Categórica Temática, conforme sistematização de Bardin (2016) e adaptação das diretrizes metodológicas do Manual de Análise de Conteúdo da ENAP (Brasil, 2021). Esse método foi desenvolvido em três longas etapas descritas a seguir:

Pré-análise: consistiu na leitura flutuante das entrevistas, definição dos objetivos analíticos e organização do corpus, de modo a proporcionar um contato inicial com o material e a formulação das hipóteses de leitura.

Exploração do material: envolveu a codificação das unidades de registro e categorização temática das falas, baseadas na identificação de padrões de sentido recorrentes e criação de categorias híbridas — algumas dedutivas, oriundas da revisão teórica e do roteiro de entrevista, e outras indutivas, emergentes da leitura exaustiva do material empírico (Bardin, 2016; Brasil, 2021).

Tratamento dos resultados, inferência e interpretação: consistiu na organização das categorias, articulação com o referencial teórico crítico, análise das contradições e padrões identificados, considerando os conceitos de reconhecimento, redistribuição, capacitismo e interseccionalidade (Minayo, 2014; Gil, 2019).

A unidade de análise foi definida como segmentos discursivos que abordassem, de forma direta ou indireta, os eixos temáticos da pesquisa, considerando-se o contexto completo das respostas para garantir a integridade e a fidedignidade dos enunciados.

A categorização resultante permitiu a identificação de cinco núcleos temáticos principais: (i) barreiras de inclusão; (ii) reconhecimento profissional; (iii) qualificação e competências; (iv) representatividade; e (v) percepção sobre políticas públicas. A análise interpretativa vinculou essas categorias às narrativas das entrevistadas e ao referencial teórico adotado, com a finalidade de assegurar uma abordagem crítica e aprofundada dos resultados.

A utilização combinada da Análise de Conteúdo de Bardin (2016) e da metodologia adaptada da ENAP (Brasil, 2021) mostrou-se adequada para captar a complexidade das experiências analisadas e, assim, permitir uma abordagem simultaneamente flexível e rigorosa, compatível com a natureza sensível e socialmente situada do tema investigado.

REPRESENTATIVIDADE E OBSTÁCULOS: MULHERES COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO PROFISSIONAL DE PALMAS - TO

A presença de barreiras de inclusão no ambiente de trabalho é um dos principais

obstáculos relatados pelas mulheres com deficiência. Tais barreiras são múltiplas: arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais e simbólicas. A despeito da existência de legislações que garantem o direito à acessibilidade, como a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas), e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), a realidade cotidiana demonstra que tais direitos são frequentemente desrespeitados ou implementados de forma precária. Uma das entrevistadas relata que *“as empresas dizem que são inclusivas, mas a gente chega lá e nem tem rampa. Muitas vezes, o que tem é improvisado, não feito para a gente de verdade”* (Entrevistada 2).

Esse depoimento ilustra a persistência das barreiras físicas como expressão concreta do capacitismo estrutural, conforme analisa Oliver (1990, 1996), para quem a deficiência não reside no corpo, mas na organização social excludente. A ausência de acessibilidade adequada não é uma falha técnica, mas um ato de exclusão simbólica, revelando a hierarquia de valor atribuída aos corpos ditos “normais” em detrimento dos corpos desviantes, em concordância com o argumento de Garland-Thomson (2017). Além das barreiras arquitetônicas, as entrevistadas também denunciam barreiras atitudinais. Uma delas afirma que *“você sente no olhar, sabe? Quando a pessoa duvida que você vai dar conta do trabalho, só porque você tem deficiência”* (Entrevistada 5).

Essa fala exemplifica o estigma social discutido por Goffman (2004), a deficiência é considerada marca de incompetência ou incapacidade, mesmo quando não há relação efetiva entre a deficiência e a atividade laboral. O preconceito implícito atua na condição de barreira simbólica e reforça a marginalização. É o que também enfatiza Moscovici (2003), ao discutir as representações sociais. A análise das falas revela ainda que, em muitos casos, a adaptação do ambiente de trabalho ocorre de maneira improvisada, sem considerar as reais necessidades das trabalhadoras com deficiência. Uma entrevistada relata: *“colocaram uma rampa que mais parece uma tábua. Se chove, vira uma pista de sabão. E ninguém acha que isso é problema”* (Entrevistada 3).

Tal prática comprova a crítica de Fraser (2001) sobre reconhecimento formal versus reconhecimento efetivo: adaptações superficiais podem cumprir formalmente exigências legais, porém, não garantem a dignidade e a plena cidadania das mulheres com deficiência. De modo geral, as barreiras de inclusão relatadas não são apenas obstáculos físicos, mas expressões concretas do capacitismo articulado ao neoliberalismo contemporâneo, que valoriza a eficiência imediata em detrimento da inclusão substantiva, de acordo com o argumento de Goodley (2011) e de Soldatic (2015). As mulheres com deficiência não enfrentam unicamente uma situação de ausência de recursos, mas a negação simbólica de pertencimento. Tal circunstância naturaliza a sua exclusão dos espaços de trabalho.

O reconhecimento profissional constitui um dos principais desafios das mulheres com deficiência no mercado de trabalho. Além da inclusão formal, as entrevistadas relatam a dificuldade de reconhecimento efetivo de suas competências, sendo frequentemente subestimadas ou relegadas a funções de baixa qualificação, independentemente de sua formação ou experiência. Uma das entrevistadas afirma *“a gente entra para preencher a cota, mas crescer dentro da empresa é outra história. Eles não acreditam que a gente dá conta de liderar, de assumir responsabilidade”* (Entrevistada 1).

Essa fala mostra a dinâmica de inclusão subordinada, na qual as mulheres com deficiência são aceitas apenas para ocupar posições periféricas. Fraser (2001) chama atenção para o risco das políticas de inclusão, as quais se limitam à redistribuição formal de vagas, sem promover o reconhecimento substantivo das capacidades dos sujeitos. Nesse sentido, a inclusão sem reconhecimento pleno configura injustiça persistente. O estigma da deficiência continua a operar tal qual uma marca simbólica que desqualifica a competência percebida dessas mulheres. Goffman (2004) declara que a sociedade tende a atribuir aos indivíduos estigmatizados características desvalorizadas que obscurecem suas habilidades reais.

Tal dinâmica reforça o que Moscovici (2003) classifica de reprodução de representações sociais negativas, processo que impede a plena integração dos sujeitos estigmatizados. Outra

entrevistada complementa *“eu tenho graduação e experiência, mas eles preferiram colocar uma pessoa sem deficiência e com menos estudo para liderar. Dizem que é para facilitar a comunicação”* (Entrevistada 6). Esse relato revela a exclusão simbólica e a racionalização institucional do capacitismo, sob a alegação de facilitar ou melhorar a dinâmica do trabalho, de acordo com Goodley (2011) e Campbell (2008).

O neoliberalismo reforça esses padrões ao privilegiar a eficiência imediata, visto que considera a deficiência um problema de gestão a ser minimizado, em vez de uma diferença a ser valorizada. O modelo social da deficiência, segundo Oliver (1990, 1996), permite compreender que o obstáculo ao reconhecimento não reside nas características individuais das mulheres com deficiência, mas nas estruturas sociais e institucionais que reproduzem práticas de exclusão e desvalorização simbólica.

A análise das entrevistas evidencia que o reconhecimento profissional dessas mulheres ainda é profundamente condicionado pelas estruturas capacitistas e androcêntricas do mercado de trabalho. A igualdade formal de oportunidades, sem a desconstrução ativa dos estigmas e das representações sociais negativas, não é capaz de assegurar o reconhecimento pleno, condição essencial para a realização da justiça social (Fraser, 2009).

A qualificação profissional, muitas vezes considerada fator determinante para a inclusão no mercado de trabalho, não se traduz automaticamente em reconhecimento ou oportunidades para as mulheres com deficiência. As entrevistas demonstram que, mesmo possuindo formação acadêmica e técnica adequada, essas mulheres continuam a enfrentar barreiras invisíveis relacionadas às representações sociais sobre suas capacidades. Uma entrevistada declara *“eu estudei, fiz cursos, me preparei, mas sempre olham primeiro para a minha deficiência e depois para o meu currículo”* (Entrevistada 4).

O depoimento da entrevistada 4 revela a persistência de uma lógica capacitista que naturaliza a deficiência, qualificada de fator de incompetência, independentemente da formação ou experiência da profissional. Oliver (1990) e Garland-Thomson (1997) já mostravam que a deficiência é socialmente construída, considerada

a marca da insuficiência, de modo que as credenciais formais não são suficientes para romper as barreiras simbólicas instituídas. Além disso, a pressão para ‘provar valor’ de forma constante também constitui uma exigência imposta às mulheres com deficiência. É o que afirma uma das entrevistadas: *“tenho que fazer o dobro para mostrar que mereço estar ali. Não é só fazer bem, é fazer melhor que os outros para ser vista”* (Entrevistada 7).

Essa fala ilustra a crítica de Goodley (2011) ao ideal neoliberal, cuja representação é de um sujeito autossuficiente e superprodutivo, que reforça práticas capacitistas sob a aparência de meritocracia. A necessidade de compensar expectativas negativas revela um modelo de inclusão condicionado à performance e não à cidadania plena. A teoria da justiça social de Fraser (2001) enfatiza que a redistribuição de oportunidades deve ser acompanhada do reconhecimento efetivo das diferenças culturais e sociais. No caso das mulheres com deficiência, o sistema de reconhecimento falha duplamente: por um lado, exige credenciais formais para legitimar sua presença no mercado; por outro, mesmo quando essas credenciais são apresentadas, mantém o estigma e a desconfiança em torno de suas competências.

Em termos de interseccionalidade, Collins (2000) argumenta que mulheres pertencentes a múltiplos eixos de opressão — gênero e deficiência — enfrentam uma “matriz de dominação” que atravessa todas as esferas sociais. Assim, o questionamento da competência das mulheres com deficiência não é somente uma expressão do capacitismo isoladamente, mas da interação de múltiplos sistemas de discriminação. A análise das falas permite concluir que a qualificação profissional, embora necessária, não é suficiente para a efetiva inclusão e reconhecimento das mulheres com deficiência no mercado de trabalho.

A baixa representatividade de mulheres com deficiência em espaços de liderança, decisão e visibilidade nas organizações revela um aspecto central da exclusão estrutural que elas enfrentam. As entrevistadas relatam a ausência quase total de modelos e referências que ocupem posições de poder, o que reforça a percepção de que certos lugares continuam sendo considerados “não

pertencentes" a corpos desviantes da norma. Uma das participantes relata que *“eu nunca vi uma mulher com deficiência em cargos de chefia onde trabalhei. Parece que para elas, a gente só serve para funções de apoio, nunca para comandar”* (Entrevistada 3).

Essa fala reflete o que Fraser (2009) denomina “mau enquadramento” — a exclusão de determinados grupos dos espaços nos quais as regras do reconhecimento e da redistribuição são decididas. Sem acesso a essas esferas, as mulheres com deficiência permanecem subordinadas a lógicas institucionais que naturalizam sua exclusão. A ausência de representatividade também reforça simbólico o capacitismo. Segundo Goffman (2004), a falta de visibilidade de sujeitos estigmatizados em posições valorizadas contribui para a manutenção dos estereótipos depreciativos que lhes são associados.

A escassez de lideranças que desafiem o imaginário dominante perpetua a ideia de que a deficiência é incompatível com autonomia, competência e autoridade. Outra entrevistada destaca *“quando falam em diversidade, é sempre sobre raça ou gênero. Deficiência nunca é prioridade. A gente fica invisível até nas pautas de inclusão”* (Entrevistada 2). Essa fala demonstra como a luta por inclusão da deficiência é frequentemente secundarizada, mesmo dentro dos discursos institucionais que se propõem inclusivos.

Crenshaw (1991) observa que a ausência de uma abordagem interseccional nas políticas públicas e nas práticas organizacionais resulta na marginalização de sujeitos que ocupam múltiplas posições de vulnerabilidade. Sousa Santos (2006) argumenta que a democratização da sociedade requer a ampliação dos espaços de representação para grupos historicamente silenciados. A efetivação desse princípio no mercado de trabalho ainda encontra resistência, especialmente no que diz respeito às mulheres com deficiência. A análise das falas indica que a representatividade não é apenas uma questão de presença estatística, mas de transformação estrutural das dinâmicas de poder e reconhecimento.

Sem mulheres com deficiência em posições de liderança e influência, perpetua-se a exclusão simbólica e prática, impedindo a construção de narrativas alternativas capazes de romper com o

capacitismo institucionalizado. Assim, a conquista da representatividade é condição fundamental para a realização da justiça social plena, pois, somente por meio da ocupação ativa dos espaços de poder, será possível reconfigurar as normas que definem quem é visto como sujeito político legítimo.

A percepção das mulheres com deficiência em relação às políticas públicas de inclusão revela uma profunda desconfiança quanto à efetividade das medidas existentes. Embora reconheçam os avanços legislativos, Lei nº 8.213/1991 e Lei nº 13.146/2015, por exemplo, as entrevistadas expressam que a implementação concreta dessas políticas é frequentemente ineficaz, fragmentada ou simbólica. Uma das participantes relata que *“a lei existe, mas na prática é só para cumprir tabela. Contratam a gente para bater meta de cota, não porque acreditam no nosso trabalho”* (Entrevistada 1).

A declaração anterior ilustra o que Fraser (2001) denomina “reconhecimento formal sem redistribuição substantiva”. Embora as legislações garantam o direito à inclusão, a prática empresarial muitas vezes se limita ao cumprimento burocrático das cotas, sem a criação de ambientes verdadeiramente inclusivos e sem transformar a lógica do capacitismo institucional. Outra entrevistada declara *“falta fiscalização séria. As empresas burlam, colocam a gente em qualquer vaga, sem adaptar ambiente, sem dar suporte”* (Entrevistada 5).

Esse depoimento corrobora a análise de Soldatic (2015), que denuncia a precarização da cidadania das pessoas com deficiência no contexto neoliberal, em que os direitos são transformados em mercadorias, sujeitos à lógica do custo-benefício. A deficiência é gerida da mesma forma que um risco ou ônus a ser minimizado, não como uma dimensão legítima da diversidade humana. As falas também atestam que muitas políticas públicas não são pensadas ou implementadas com a participação ativa das pessoas com deficiência. É o que afirma uma entrevistada: *“decidem tudo por nós, sem perguntar o que a gente precisa de verdade”* (Entrevistada 7).

Essa crítica conecta-se diretamente à teoria da representação política de Fraser (2009), que alerta para o mau enquadramento de grupos marginalizados: quando não são incorporados nos processos de decisão, suas necessidades reais são

mal interpretadas ou ignoradas, reproduzindo a exclusão que as políticas deveriam combater. Tom Shakespeare (2017) reforça essa perspectiva ao afirmar que a inclusão não pode ser apenas uma política de cima para baixo, mas deve envolver a participação ativa e crítica das próprias pessoas com deficiência na definição de prioridades e estratégias.

A análise da percepção das mulheres entrevistadas revela que, apesar das conquistas normativas, as políticas públicas de inclusão ainda operam dentro de uma lógica paternalista, assistencialista e capacitista, distanciando-se das reais demandas por autonomia, reconhecimento e transformação estrutural. A efetivação de políticas públicas inclusivas requer a formulação de leis e a transformação das práticas institucionais, criação de mecanismos efetivos de fiscalização e, sobretudo, participação ativa das mulheres com deficiência nos espaços de deliberação política, condição indispensável para a realização de uma justiça social integral.

CONCLUSÃO

Este estudo investigou os desafios, obstáculos e estratégias de resistência vivenciados por mulheres com deficiência no mercado de trabalho em Palmas - TO, à luz das perspectivas críticas da teoria do reconhecimento. A análise das entrevistas, articulada ao referencial teórico de Fraser (2001, 2006, 2009), Honneth (2003), Oliver (1990, 1996), Campbell (2008), Goodley (2011), Garland-Thomson (1997, 2017) e outros autores, revelou que a inclusão formal, embora necessária, é insuficiente para assegurar a realização plena da justiça social.

A hipótese inicial, segundo a qual a inclusão formal das mulheres com deficiência, sem a transformação das barreiras estruturais, simbólicas e institucionais, é incapaz de promover o reconhecimento, foi confirmada. As falas das entrevistadas evidenciaram que barreiras arquitetônicas, estigmas atitudinais, ausência de reconhecimento profissional, dificuldades de ascensão, invisibilidade política e implementação deficiente de políticas públicas configuram um quadro de exclusão multifacetado e persistente.

O estudo buscou identificar os principais entraves que dificultam a inserção e a valorização das mulheres com deficiência no mercado de trabalho em Palmas - TO. Foram investigados fatores como ausência de infraestrutura acessível, manifestações de discriminação e falta de suporte adequado, para compreender em que condições essas barreiras impactam a inclusão profissional sob a perspectiva do reconhecimento, considerado respeito à dignidade e valorização das identidades individuais e coletivas.

Berger e Luckmann (2007) afirmam que a realidade social é uma construção dinâmica, moldada por indivíduos e grupos em contextos históricos específicos. As definições sociais de normalidade e capacidade são, portanto, fruto de disputas de poder que influenciam diretamente a forma por meio da qual as pessoas com deficiência são percebidas e tratadas no ambiente laboral. Os relatos das entrevistadas demonstram que a associação entre deficiência e incapacidade persiste, limita o acesso a cargos de liderança e perpetua desigualdades.

A identidade das pessoas com deficiência, uma construção social multifacetada, resulta da interação contínua entre relações sociais, consciência individual e estruturas normativas. No processo de socialização, as experiências de discriminação e estigmatização moldam a subjetividade das mulheres com deficiência, afetando sua autoimagem e seu reconhecimento social. Goffman (2004) destaca que a identidade deteriorada em razão do estigma é um reflexo das expectativas normativas impostas pela sociedade e reforça a exclusão simbólica e material.

A análise demonstrou que a deficiência continua a ser socialmente interpretada como sinônimo de incompetência ou incapacidade, independentemente da formação acadêmica ou da experiência profissional das mulheres entrevistadas. Essa construção simbólica reforça a noção de injustiça de reconhecimento discutida por Fraser (2001) e corrobora a crítica de Oliver (1990), que entende a deficiência não um atributo individual, mas produto de barreiras impostas socialmente. Além disso, o diálogo com Goodley (2011) e Campbell (2008) mostrou que o neoliberalismo contemporâneo exacerba práticas capacitistas que promovem inclusão condicional, produtivista e que impõem às mulheres com

deficiência a necessidade constante de superar padrões normativos para serem minimamente aceitas.

Nesse cenário, o capacitismo — sistema de crenças e práticas que equipara a deficiência à inferioridade (Campbell, 2008) — atua de forma estrutural, limitando as possibilidades de inclusão. A performatividade social, ao exigir que as pessoas com deficiência adaptem sua conduta para corresponder a padrões normativos, comprova a complexidade das estratégias de resistência e sobrevivência adotadas por essas mulheres.

A carência de representatividade em cargos de liderança, identificada nas entrevistas, expressa o fenômeno do “mau enquadramento” descrito por Fraser (2009), ao privar as mulheres com deficiência de espaços de decisão. Assim, a ausência de uma perspectiva interseccional nas políticas públicas (Crenshaw, 1991) acentua a vulnerabilidade dessas mulheres que enfrentam questões relacionadas a gênero e à deficiência.

Apesar das políticas de inclusão e da legislação de cotas, por exemplo, nossa análise confirmou a hipótese de que desafios estruturais e simbólicos significativos persistem. A dificuldade de acesso, a falta de formação profissional adaptada e o preconceito social continuam a ser obstáculos expressivos, agravados pela insuficiência de dados públicos detalhados que subsidiem a formulação de políticas específicas e eficazes.

A compreensão da democracia como projeto inacabado, consoante propõe Fraser (2006), revela-se central. A aceitação acrítica das desigualdades, muitas vezes, naturalizadas sob a aparência de consenso, perpetua a exclusão e enfraquece as promessas emancipadoras da sociedade democrática. A análise das entrevistas mostra que a exclusão das mulheres com deficiência não decorre apenas da carência de políticas formais, mas da persistência de estruturas simbólicas e institucionais que negam o reconhecimento pleno de sua cidadania.

Com base na perspectiva tridimensional de Fraser — redistribuição, reconhecimento e representação —, é evidente que a inclusão plena exige abordagens integradas. Na dimensão distributiva, a precarização das condições de trabalho e os baixos salários reforçam a marginalização econômica. Na dimensão cultural,

os estereótipos e a baixa representatividade limitam o reconhecimento das competências dessas mulheres. Na dimensão política, a exclusão dos espaços de decisão revela a insuficiência das medidas inclusivas existentes.

É importante, pois, fortalecer políticas públicas intersetoriais que combinem redistribuição de recursos materiais, combate ao estigma e ampliação da participação política. Investimentos em formação profissional inclusiva, ações afirmativas para cargos de liderança e estratégias de fiscalização efetiva configuram medidas imprescindíveis para a superação das desigualdades identificadas.

Por fim, reafirma-se que a luta das mulheres com deficiência por inclusão no mercado de trabalho transcende a esfera individual e constitui parte fundamental do processo de democratização das relações sociais. Fraser (2001) adverte que a justiça social requer transformações profundas que garantam a paridade de participação de todos os sujeitos. A promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva demanda o reconhecimento da diversidade humana como valor fundamental que rompe definitivamente com os paradigmas da exclusão e da invisibilidade.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. 34. ed. Tradução de Floriano de Souza Fernandes. Petrópolis: Vozes, 2007.
- BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2006.
- BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 14809, 25 jul. 1991.
- BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 2, 7 jul. 2015.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510**, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 44, 24 maio 2016.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Manual de Análise de Conteúdo**. Brasília: ENAP, 2023.

CAMPBELL, Fiona Kumari. **Contours of ableism: the production of disability and abledness**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008.

COLLINS, Patricia Hill. **Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment**. 2. ed. New York: Routledge, 2000.

CRENSHAW, Kimberlé. **Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color**. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

FRASER, Nancy. **A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação política**. Tradução de Lucas Faial. São Paulo: Boitempo, 2001.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação política. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 79, p. 7-38, 2007.

FRASER, Nancy. **Escalas de justiça: repensando o espaço na justiça social**. Tradução de César Benjamin. São Paulo: Cortez, 2009.

GARLAND-THOMSON, Rosemarie. **Extraordinary bodies: figuring physical disability in American culture and literature**. New York: Columbia University Press, 1997.

GARLAND-THOMSON, Rosemarie. **Staring: how we look**. Oxford: Oxford University Press, 2017.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Tradução de Marcos Marcionilo. Rio de Janeiro: LTC, 2004.

GOODLEY, Dan. **Disability studies: an interdisciplinary introduction**. London: SAGE Publications, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

OLIVER, Michael. **The politics of disablement**. London: Macmillan Education, 1990.

OLIVER, Michael. **Understanding disability: from theory to practice**. New York: St. Martin's Press, 1996.

SHAKESPEARE, Tom. **Disability: the basics**. London: Routledge, 2017.

SOLDATIC, Karen. Neoliberalism and the disabling of women's human rights: reframing the human rights debate within a social model of disability analysis. **Disability & Society**, v. 30, n. 2, p. 198-212, 2015.

Sobre os Autores

Raimunda Bezerra de Souza

Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Pesquisadora associada ao Núcleo de estudos e Pesquisa em Desenvolvimento Regional (NUDER/UFT).

ORCID: 0009-0001-9945-6635

raimundabezerra77@gmail.com

Alex Pizzio

Doutor em Ciências Sociais. Docente no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR) da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Bolsista produtividade CNPq.

ORCID: 0000-0001-7181-6355

alexpizzio@uft.edu.br