



**EVENTO:XXX Jornada de Pesquisa**

**TRABALHO, CAPACITISMO E SOFRIMENTO PSÍQUICO: DESAFIOS DA  
INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO LABORAL**

**Nicoli Francieli Gross<sup>2</sup>, Renata Favoni Biudes,<sup>3</sup> Janaína Machado Sturza<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

<sup>2</sup> Doutoranda em Direitos Humanos pela Unijuí, com bolsa CAPES/PROSUC. Mestra em Direitos Sociais pela Universidade Federal de Pelotas – UFPel, com bolsa CAPES. Especialista em Direito Médico e da Saúde pela UNISC. Bacharela em Direito pela Unijuí, com período de mobilidade acadêmica na Universidade do Porto, em Portugal. E-mail: nicoli.gross@sou.unijui.edu.br

<sup>3</sup> Doutoranda do Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) Bolsista CAPES/PDPG Políticas Afirmativas e Diversidade Edital 17/2023 - Projeto "Pessoas com transtornos globais de desenvolvimento (TGD) no Ensino de Pós-Graduação Stricto Sensu no Brasil: Políticas Públicas para a inclusão educacional e profissional". E-mail: renata.biudes@sou.unijui.edu.br.

<sup>4</sup> Doutora em Direito, com estágio pós-doutoral em Direito na Universidade Tor Vergata – Itália (2024) e na UNISINOS (2016). Professora e Pesquisadora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande Do Sul – UNIJUI, lecionando na Graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado. Integrante da Rede Iberoamericana de Direito Sanitário. Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica e Direitos Humanos (CNPq). Pesquisadora Gaúcha FAPERGS - Edital N° 09/2023 (2024 – 2027). E-mail: janaina.sturza@unijui.edu.br.

## **INTRODUÇÃO**

As pessoas com deficiência historicamente lidam com circunstâncias que se relacionam com a discriminação, o preconceito e a opressão. É importante observar que, mesmo no século XXI, a abordagem exclusivamente biomédica sobre a deficiência ainda classifica, discrimina e rotula essas pessoas como incapazes e não dignos de oportunidades no âmbito laboral, impactando diretamente na sua qualidade de saúde mental. Diante desse contexto de exclusão, que o presente trabalho sugere uma avaliação crítica sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, visando examinar de que maneira o sistema dominante de opressão marginaliza, isola e discrimina os indivíduos que não são vistos como "normais", resultando em uma clara violação dos direitos fundamentais desse grupo, que está inserido na diversidade. De acordo com as diretrizes estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 3, que se refere à Saúde e bem-estar, e nº 10, que trata da Redução de Desigualdades, assim como pela Agenda 2030 da ONU (2025), é essencial promover o bem-estar e dignidade das pessoas que estão em situações de vulnerabilidade, e aqui no presente estudo as pessoas



com deficiência. E seguindo essa perspectiva, a problemática aqui analisada será configurada na seguinte indagação: Considerando o direito ao trabalho, qual o impacto do capacitismo e preconceito na saúde mental das pessoas com deficiência? Este estudo é fundamentado na importância do direito ao trabalho para pessoas com deficiência, que afeta diretamente tanto o progresso quanto o bem-estar dessas pessoas e da sociedade como um todo, uma vez que oportunidades de emprego adequadas permitem que esses indivíduos alcancem uma vida plena. Ademais, o capacitismo e a discriminação podem levar a situações desumanas que impactam diretamente a saúde emocional desses indivíduos, gerando circunstâncias que comprometem seu desenvolvimento e padrão de vida em diversos aspectos.

## **METODOLOGIA**

A abordagem metodológica que será empregada consiste em uma análise de fontes e documentos, de caráter exploratório, com o objetivo de esclarecer, através do método hipotético-dedutivo, a questão de pesquisa previamente mencionada.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), define-se como pessoa com deficiência aquela que apresenta barreiras persistentes de caráter físico, intelectual, mental bem como, sensorial, que, ao se relacionar com um ou mais obstáculos, pode dificultar sua inclusão total e eficaz na sociedade em condições de igualdade com os outros. Destaca-se que a principal finalidade das políticas públicas relacionadas ao trabalho e ao emprego é facilitar e assegurar que as pessoas com deficiência tenham oportunidades de acesso e consigam se manter no ambiente laboral. Isso posto, os sujeitos nessa condição têm o direito de escolher e aceitar o trabalho de sua preferência, em locais que sejam acessíveis e inclusivos, desfrutando de oportunidades iguais às oferecidas a outras pessoas (Brasil, 2015). Além disso, entidades jurídicas, sejam de direito público, privado ou de qualquer outra espécie, têm a responsabilidade de assegurar espaços de trabalho que sejam acessíveis e que promovam a inclusão (Brasil, 2015). E ainda, conforme a legislação, as iniciativas voltadas para incentivar o empreendedorismo e o trabalho independente, englobando cooperativas e associações, devem incluir a participação de indivíduos com deficiência e a oferta de opções de crédito, se necessário (Brasil, 2015).

Atualmente existem legislações que permitem a implementação de políticas e ações - conhecidas como medidas afirmativas - que buscam diminuir as disparidades sociais



provocadas por situações de desvantagem em relação a pessoas sem deficiência, favorecendo a valorização social de indivíduos que normalmente são excluídos dos direitos da cidadania (Freitas, 2015). Nesse sentido, Melo (2016), enfatiza, que os preconceitos e estigmas associados à deficiência são vistos como inaceitáveis, assim como as atitudes que podem surgir deles, manifestando-se no capacitismo. Este último é definido como comportamentos discriminatórios que classificam indivíduos com base na conformidade de seus corpos a um padrão de beleza e funcionalidade. Já Martinelli, *et, al* (2025), em suas pesquisas demonstraram que a discriminação pode resultar em consequências negativas para a saúde mental, além de impactar o rendimento e afetar a decisão sobre trajetórias profissionais. Conforme os autores, a intrincada natureza das desigualdades enfrentadas por pessoas com diversas identidades é hostilizada no ambiente laboral da saúde. Isso posto, a interseccionalidade surge como um mecanismo essencial para entender como diferentes formas de preconceito, entre elas o capacitismo e o racismo, se interligam para gerar obstáculos consideráveis. Estudos realizados por Lu *et al.* (2022) e Lindsay e Dain (2024) reportam que a discriminação de âmbito interseccional provoca consequências sérias na saúde mental e física dos trabalhadores, além de influenciar suas chances de conseguir um emprego. Esse efeito é intensificado na área da saúde, onde a marginalização e a exclusão podem comprometer não apenas a trajetória profissional dos trabalhadores, mas também a qualidade do cuidado oferecido aos pacientes (Martinelli, *et, al*, 2025).

Outrossim, pesquisas referidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que a proporção de indivíduos sem deficiência ativos no mercado de trabalho foi de 66,4%, ao passo que para aqueles com deficiência esse índice era de apenas 29,2% (Brasil, 2024). Além do mais, a taxa de emprego entre indivíduos com deficiência foi de 26,6%, que representa “menos da metade” da taxa de ocupação de pessoas que não possuem deficiência, que é de 60,7%. Ressalta-se ainda, que aproximadamente 55,0% das pessoas com deficiência que estavam empregadas o faziam em setores informais, ao passo que para aqueles sem deficiência, esse número foi de 38,7% (Brasil, 2024).

Conforme Amâncio e Mendes (2023), partindo da ideia de que o emprego desempenha um papel significativo na formação do indivíduo, favorecendo seu crescimento e participação na sociedade, Lima et al. (2013) destacam o direito das pessoas com deficiência de buscarem uma vida de maior qualidade, desenvolvendo habilidades e competências, tanto na realização



de atividades profissionais quanto através delas. E ainda conforme os autores, no que diz respeito à questão das pessoas com deficiência, notou-se que, mesmo passados mais de trinta anos desde a promulgação da Lei de Cotas, o número de PcD com emprego formal no Brasil é reduzido em comparação com a população total. Essa discrepância - evidenciada pela permanência da legislação protetiva em relação aos dados coletados - motivou a análise da situação atual da inclusão dessas pessoas no Brasil (Amâncio e Mendes, 2023).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se observar que estudos revelaram que a discriminação pode levar a efeitos prejudiciais para a saúde mental das pessoas com deficiência, além de influenciar o desempenho e impactar as escolhas relacionadas a carreiras. Além do mais, o capacitismo sob uma perspectiva interseccional gera impactos graves tanto na saúde mental quanto física dos profissionais que se encontram nessa condição, além de afetar suas oportunidades de emprego. Esse impacto é ainda mais acentuado no campo da saúde, onde a marginalização e a exclusão podem não apenas prejudicar o percurso profissional dos trabalhadores, mas também a qualidade do atendimento proporcionado aos pacientes atendidos. Destaca-se que mesmo com as políticas afirmativas, existente há mais de três décadas, o trabalho formal no Brasil é menor quando comparado ao total da população. Essa diferença, impulsiona a desigualdade de oportunidades e fragilidades na inclusão em âmbito laboral dessas pessoas no Brasil. E ainda, conforme alguns autores, baseando-se na noção de que o trabalho tem um papel importante na formação do indivíduo, contribuindo para seu desenvolvimento e envolvimento na sociedade, pode-se enfatizar, o direito das pessoas com deficiência de buscar uma vida mais qualificada, aprimorando habilidades e competências, tanto na execução de tarefas laborais como através delas. A partir dessa abordagem, voltada para um ambiente de trabalho mais solidário e transformador, é viável envolver as pessoas nessa condição, promovendo a dignidade em seu progresso e bem-estar, referindo-se à equidade de oportunidades no contexto profissional.

**Palavras-chave:** Capacitismo e preconceito. Direito ao trabalho. Diversidade. Pessoas com deficiência. Saúde Mental.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. **Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho:** uma revisão sistemática. Rev. bras. educ. espec. 29. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/CPZzr47ZxmxtRC9yGvVKnYH/?lang=pt>. Acesso em: 04.jul.2025.



BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm) Acesso em 15 maio 2025.

BRASIL, 2024. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 06.jul.2025.

FREITAS, M. E. de. (2015). **Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil.** Revista Interdisciplinar de Gestão Social, 4(3), 87-135. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v4i3.13362>. Acesso em 15 maio de 2025.

LIMA, M. P. de, Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência.** RAM - Revista de Administração Mackenzie, 14(2), 42-68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>. Acesso em: 15 maio de 2025.

LINDSAY, S.; DAIN, N. **Applying an intersectional ecological framework to understand ableism and racism in employment among youth and young adults with disabilities.** Disability and Rehabilitation, 22 jun. 2024, p. 1–14. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638288.2024.2110319>. Acesso em: 15 maio de 2025.

LU, P.; KONG, D.; SHELLEY, M.; DAVITT, J. K. **Intersectional Discrimination Attributions and Health Outcomes Among American Older Adults: A Latent Class Analysis.** The International Journal of Aging and Human Development, v. 95, n. 3, p. 267–285, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00914150211064394>. Acesso em: 15 maio de 2025.

MARTINELLI, Ana Carolina Candido; GUALDI, Ana Carolina Rodrigues; SILVA, Ana Laura Minott; VARGAS, Ana Laura Rocha; ZUQUE, Fabricia Tatiane da Silva; SILVA, Juliana Lopes Leite Guedes; Vasconcellos, Maria Tereza Braga; Marques, Sandra Pereira de Souza; SANTOS, Edirlei Machado. **Interseccionalidade e capacitismo no trabalho em saúde: uma revisão narrativa.** Editora Científica. Vol 1. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/241218482.pdf>. Acesso em: 06.jul de 2025.

MELLO, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. Ciência & Saúde Coletiva, 21(10), 3265-3276. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>» <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>. Acesso em: 15 maio de 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 2025. Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 15.jun de 2025.