



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS  
Curso de Bacharelado em Direito

**A ausência de interseccionalidade na formulação de políticas públicas: análise da aplicabilidade para pessoas assistidas pela Apae.**

**BRASÍLIA/DF  
2025  
ELIANA ROCHA MORGON**

**A ausência de interseccionalidade na formulação de políticas públicas: análise da aplicabilidade para pessoas assistidas pela Apae.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Alice Rocha

**BRASÍLIA**

**2025**

**ELIANA ROCHA MORGON**

**A ausência de interseccionalidade na formulação de políticas públicas: análise da aplicabilidade para pessoas assistidas pela Apae.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Alice Rocha

**BRASÍLIA, 22 DE MAIO 2025**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professor(a) Orientador(a)**

---

**Professor(a) Avaliador(a)**

## **A ausência de interseccionalidade na formulação de políticas públicas: análise da aplicabilidade para pessoas assistidas pela Apae.**

**Autor:** Eliana Rocha Morgon

**Resumo:** O presente trabalho apresenta o tema: **A ausência de interseccionalidade na formulação de políticas públicas: análise da aplicabilidade para pessoas assistidas pela Apae** tem por conceito crucial a busca por reconhecer e abordar as múltiplas camadas de desigualdade que essas pessoas podem enfrentar. Em vez de tratar a deficiência como uma característica isolada, a interseccionalidade considera como essa condição se entrelaça com outras identidades e fatores, como gênero, raça, classe social e orientação sexual. Políticas públicas que adotam uma abordagem interseccional tentam entender essas complexidades e criar soluções mais inclusivas e eficazes. No mercado de trabalho, isso pode significar a implementação de políticas que não apenas garantam acessibilidade física e tecnológica, mas que também promovam a equidade de gênero, a inclusão racial e outras formas de diversidade. Medidas como formação de gestores em competências interseccionais, adaptações personalizadas e apoio contínuo são exemplos de como a interseccionalidade pode ser integrada para promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

**Palavras-chave:** interseccionalidade; pessoas com deficiências; equidade; políticas públicas; mercado de trabalho.

## SUMÁRIO

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introdução .....                                                                     | 6  |
| 2. Interseccionalidade e Políticas Públicas .....                                       | 7  |
| 3. A vulnerabilidade da pessoa com deficiência sob a ótica da interseccionalidade. .... | 12 |
| 4. Política da Lei de Cotas (Lei nº8.213/1991) .....                                    | 15 |
| 5. Considerações finais .....                                                           | 19 |
| Referências .....                                                                       | 21 |

## 1. Introdução

A deficiência, frequentemente concebida apenas como uma limitação física ou intelectual, deve ser compreendida como uma condição inserida em um contexto social mais amplo. De acordo com Diniz, Barbosa e Santos (2009), a deficiência constitui uma manifestação da diversidade humana, sendo que as barreiras sociais — como o capacitismo, o racismo, o machismo e outras formas de opressão — configuram os principais fatores que perpetuam a desigualdade vivenciada por essa população. Dessa forma, a deficiência não deve ser interpretada como uma incapacidade intrínseca, mas sim como uma condição que, em um ambiente social excludente, acentua processos de marginalização.

Nesse sentido, o presente trabalho enfatiza a interseccionalidade, conceito desenvolvido por Kimberlé Crenshaw (1989), o qual evidencia que as dinâmicas de discriminação não ocorrem de maneira isolada, mas sim na interseção de múltiplas identidades sociais, como raça, gênero, classe social e orientação sexual. Conforme pontua Hirata (2014), essa abordagem analítica possibilita uma compreensão aprofundada da complexidade das desigualdades, reconhecendo que indivíduos pertencentes a grupos marginalizados enfrentam barreiras adicionais na medida em que suas identidades interseccionam. Assim, mulheres negras com deficiência ou pessoas LGBTQIA+ com deficiência vivenciam desafios específicos que demandam políticas públicas estruturadas de forma sensível às suas múltiplas vulnerabilidades, dado que tais fatores frequentemente dificultam sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

Diante desse panorama, esta pesquisa objetiva analisar as políticas públicas vigentes no âmbito nacional, municipal e distrital direcionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com especial enfoque na vulnerabilidade desse grupo sob a ótica da interseccionalidade. Para tanto, busca-se avaliar a efetividade dessas políticas na prática, com ênfase na atuação da APAE/DF e na aplicação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), verificando em que medida essa política pública contempla as especificidades das múltiplas identidades que atravessam o universo da deficiência. A metodologia adotada consiste na realização de entrevistas estruturadas por meio de um formulário contendo seis questões, permitindo uma análise aprofundada das percepções e experiências dos atores envolvidos na implementação de estratégias voltadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência, garantindo que seus direitos transcendam a legislação e sejam efetivamente concretizados na prática.

## 2. Interseccionalidade e Políticas Públicas

A interseccionalidade é uma abordagem teórica e prática essencial para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à equidade no mercado de trabalho, especialmente no que tange às pessoas com deficiência. Este conceito, cunhado pela acadêmica Kimberlé Crenshaw, refere-se à compreensão de que as diferentes identidades sociais – como raça, gênero, deficiência e classe – se sobrepõem e criam experiências únicas de discriminação e privilégio. No contexto das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência, a interseccionalidade destaca a importância de se considerar as múltiplas formas de opressão que estas pessoas enfrentam no mercado de trabalho, como racismo, sexismo e capacitismo. (CRENSHAW, 2002).

Hirata (2014) apud Bilge (2009) contribui e enfatiza:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa aprender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (HIRATA, 2014 apud BILGE, 2009, p.70).

No Brasil, os Ministérios e Secretarias têm avançado na incorporação da interseccionalidade em suas políticas públicas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em parceria com a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, têm desenvolvido programas e projetos que buscam não apenas inserir essas pessoas no mercado de trabalho, mas também garantir que suas condições sejam equitativas. A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que determina a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de 100 empregados, é um exemplo de política que promove a inclusão. Entretanto, a aplicação dessa lei por si só não é suficiente para garantir a equidade, pois a interseccionalidade sugere que as pessoas com deficiência enfrentam múltiplas camadas de discriminação, especialmente aquelas que pertencem a outros grupos marginalizados, como mulheres e negros (BRASIL, 1991; BRASIL, 2022a).

Nesse sentido, o Programa de Inclusão e Acessibilidade no Mercado de Trabalho, desenvolvido pelo governo federal, visa integrar a perspectiva interseccional nas políticas de inclusão. O programa busca promover não apenas o acesso ao mercado de trabalho, mas também a permanência e a ascensão profissional, abordando questões como acessibilidade física, adaptação de funções, e sensibilização dos empregadores quanto aos desafios interseccionais enfrentados pelas pessoas com deficiência (BRASIL, 2022a).

A interseccionalidade também tem sido incorporada em ações desenvolvidas por estados e municípios. Um exemplo importante é o Projeto de Empregabilidade para Pessoas com Deficiência e Grupos Minoritários, implementado em diversos estados brasileiros. Este projeto oferece capacitação profissional direcionada a grupos que enfrentam discriminações múltiplas, como mulheres com deficiência, pessoas negras com deficiência e LGBTQIA+ com deficiência. A proposta é promover o desenvolvimento de habilidades que possam não apenas ampliar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho, mas também garantir que estas oportunidades sejam justas e equitativa (IPEA, 2021).

Outro aspecto importante das políticas interseccionais voltadas às pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o fortalecimento das redes de apoio e a participação da sociedade civil. Organizações não governamentais (ONGs) e movimentos sociais têm desempenhado um papel crucial na articulação e monitoramento da implementação de políticas inclusivas. Essas entidades muitas vezes servem como ponte entre o poder público e as pessoas com deficiência, ajudando a identificar as barreiras interseccionais que dificultam o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho (DINIZ; MEDEIROS, 2020).

Por fim, a interseccionalidade nas políticas públicas de equidade para pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um passo fundamental para a promoção da justiça social. Considerar as múltiplas formas de discriminação enfrentadas por esses indivíduos permite a criação de políticas mais eficazes e abrangentes, que realmente promovam a inclusão. Os avanços obtidos até o momento, embora significativos, apontam para a necessidade contínua de ações mais coordenadas e sensíveis às especificidades dos grupos que enfrentam opressões interseccionais (BRASIL, 2022b).

A proteção e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são garantidas tanto no âmbito internacional quanto no direito interno brasileiro, refletindo o compromisso dos Estados com a promoção da igualdade e da dignidade humana. A

normatividade internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência tem sido um importante vetor para o desenvolvimento das legislações nacionais, estabelecendo princípios e obrigações que devem ser observados pelos Estados signatários (ONU, 2006).

No plano internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006 e ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009 com status de emenda constitucional, representa um marco na proteção dos direitos desse grupo. A Convenção estabelece, em seu artigo 27, que os Estados devem assegurar às pessoas com deficiência o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis, proibindo a discriminação e promovendo a inclusão em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores (BRASIL, 2009). Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) reforçam o direito ao trabalho como um direito fundamental, assegurando a todos, sem discriminação, o acesso ao emprego digno (ONU, 1948; ONU, 1966).

No contexto regional, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956/2001, destaca a necessidade de os Estados adotarem medidas para eliminar barreiras à inclusão profissional, garantindo a empregabilidade e a proteção laboral desse público (BRASIL, 2001). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também tem produzido normativas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência, como a Recomendação nº 168, de 1983, e a Convenção nº 159, de 1983, que tratam da reabilitação profissional e da empregabilidade desse grupo (OIT, 1983).

No contexto nacional, a Constituição Federal de 1988 estabelece uma base sólida para a proteção da pessoa com deficiência por meio de diversas disposições. O artigo 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão em razão de deficiência. O artigo 37, inciso VIII, garante a reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, assegurando o acesso igualitário ao serviço público. No campo da seguridade social, os artigos 203, incisos IV e V, e 208, inciso III, estabelecem medidas assistenciais e educacionais para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (BRASIL, 1988).

A legislação infraconstitucional reforça essa proteção. A Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 93, impõe às empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de reservar um percentual de seus cargos para pessoas com deficiência, variando de 2% a 5%, conforme o porte

da empresa. Ademais, o STF reafirmou a constitucionalidade dessa exigência, compreendendo-a como um mecanismo legítimo de política pública para garantir a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho (STF, ADI 6476, 2020).

Complementarmente, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, reafirma a necessidade de acessibilidade no ambiente de trabalho e de adaptação razoável para garantir a inclusão profissional (BRASIL, 1991; BRASIL, 2015).

Paralelo as legislações que amparam esse público que busca viver a sua própria identidade sem discriminação e sem preconceito que os impedem de avançarem e se desenvolverem no mercado de trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios estruturais no Brasil. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022, apenas 29,2% das pessoas com deficiência em idade economicamente ativa integram a força de trabalho, enquanto esse índice atinge 66,4% entre aquelas sem deficiência. A discrepância persiste mesmo entre indivíduos com ensino superior: a taxa de participação das PcDs é de 54,7%, enquanto para os demais trabalhadores alcança 84,2%. Além disso, há uma disparidade salarial significativa, com rendimento médio real cerca de 30% inferior ao dos empregados sem deficiência (IBGE, 2022).

A precarização das condições de trabalho das pessoas com deficiência frequentemente resulta na judicialização de demandas trabalhistas. Em um caso analisado pelo juízo da 6ª Vara do Trabalho de Brasília e o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) concluíram que uma fábrica de refrigerantes deveria ser condenada a indenizar um trabalhador negro com deficiência, contratado por meio da política de cotas, que teve sua ascensão profissional impedida por barreiras informais e discriminatórias. Embora tenha desempenhado suas funções com excelência, recebendo a promessa de promoção, sua candidatura sequer foi considerada quando surgiu uma vaga para a função de técnico de manutenção. Em seu lugar, foi promovido um empregado sem deficiência, com menor tempo de serviço e experiência, a quem o reclamante havia treinado. O Tribunal reconheceu que a empresa adotou critérios informais de caráter capacitista, violando o direito à igualdade de oportunidades e à progressão na carreira do trabalhador.

Diante dessas circunstâncias, a Justiça do Trabalho adotou novas diretrizes para a análise de processos que envolvem trabalhadores com deficiência. O Protocolo para Atuação e

Julgamento com Perspectiva de Gênero, Raça e Interseccionalidade, implementado em agosto de 2024, estabelece parâmetros para evitar a reprodução de discriminações estruturais no âmbito trabalhista. O documento recomenda a observância da interseccionalidade, ou seja, a consideração da sobreposição de fatores como deficiência, raça, identidade de gênero e orientação sexual na análise dos casos. Além disso, enfatiza que a deficiência não deve ser tratada exclusivamente sob o viés dos impedimentos individuais, mas sim em sua interação com o meio social e as barreiras enfrentadas pelo indivíduo. A fundamentação jurídica dessas diretrizes encontra respaldo na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Brasil é signatário. O artigo 2º do tratado define discriminação contra pessoas com deficiência como qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência que impeça ou dificulte o exercício de direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com os demais cidadãos. A discriminação inclui, ainda, a recusa de adaptação razoável, elemento essencial na distribuição do ônus da prova. Conforme o protocolo da Justiça do Trabalho, cabe às empresas comprovar que garantiram condições adequadas de acessibilidade, oportunidades de crescimento profissional e respeito aos direitos dos trabalhadores com deficiência.

A autora Shirley Aparecida Rocha Menezes em seu artigo "A Mulher Preta com Deficiência: impactos da intersecção", analisa as interseções entre raça, gênero e deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Ela destaca a escassez de estudos sobre a temática e evidencia que as "minorias" são frequentemente invisibilizadas, o que contribui para a manutenção de estruturas de poder e controle social.

A literatura ainda enfatiza a deficiência como um fenômeno de exclusão e opressão social, no qual a necessidade de adaptação recai sobre a sociedade e não exclusivamente sobre o indivíduo com deficiência. Esse entendimento desloca parte da responsabilidade moral para o coletivo, enfatizando a importância da eliminação das barreiras sociais que restringem a plena participação dessas pessoas. Contudo, essa abordagem foca predominantemente nos obstáculos externos e pressupõe que, uma vez removidos, a produtividade das pessoas com deficiência se equipararia à das demais. No entanto, tal perspectiva desconsidera a heterogeneidade dentro do próprio grupo de pessoas com deficiência, assim como questões relacionadas aos cuidados, desigualdades estruturais de gênero e classe, e a implementação de políticas compensatórias, entre outros fatores que impactam diretamente essa realidade (DINIZ, 2007).

No que tange ao ponto alto do trabalho que será discorrido sobre a interseccionalidade como um agravante na inclusão da pessoa com deficiência no mercado trabalho, o conceito desenvolvido por Kimberlé Crenshaw (1989), é essencial para compreender os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A discriminação não ocorre de maneira isolada, mas sim em intersecção com outras formas de opressão, como gênero, raça e classe social. No Brasil, mulheres e pessoas negras com deficiência enfrentam dificuldades adicionais para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de políticas públicas que considerem essas múltiplas camadas de desigualdade (CRENSHAW, 1989).

Dessa forma, a proteção jurídica da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ser analisada sob uma perspectiva ampla, que contemple tanto os tratados internacionais e a Constituição Federal quanto a interseccionalidade das desigualdades sociais. O avanço legislativo é essencial, mas deve ser acompanhado por políticas públicas eficazes para garantir a real inclusão e a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

### **3. A vulnerabilidade da pessoa com deficiência sob a ótica da interseccionalidade**

O corpo com qualquer deficiência é encarado como um corpo portador de falhas. Rotula-se como um indivíduo que esteja incapacitado de realizar qualquer atividade em que corpos “sem deficiência” são capazes de realizar. Mesmo que a deficiência não esteja ligada de forma direta a pressuposta incapacidade. Porém, sabe-se que ambos podem desempenhar quaisquer atividades que julguem ser capazes de realizar, indo além das barreiras que são impostas pelo capacitismo. Para tanto, as limitações físicas e/ou intelectuais causadas pela deficiência não podem ser consideradas como um problema, mas como uma forma distinta de existência no mundo. Percebe-se que o maior preconceito está na ideia de que portar uma deficiência é um problema, pois o indivíduo com deficiência não é incapaz (BISCAINO, 2022).

Biscaino (2022), ainda afirma que é notável a discriminação relacionada a pessoas portadoras de deficiência onde não se vincula a deficiência em si, mas no modo como a sociedade entende e se conecta com o indivíduo, diante disso Diniz; Barbosa; Santos (2009) conceitua a deficiência como:

[...] uma manifestação da diversidade humana. Um corpo com impedimentos é o de alguém que vivencia impedimentos de ordem física, intelectual ou sensorial. Mas são as barreiras sociais que, ao ignorar os corpos com impedimentos, provocam a experiência da desigualdade. A opressão não é um atributo dos impedimentos corporais, mas resultado de sociedades não inclusivas. (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009, P.67)

A análise da condição da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ultrapassar abordagens isoladas e homogêneas, para abarcar a complexidade das múltiplas formas de exclusão que a atravessam. Nesse contexto, a interseccionalidade emerge não apenas como uma categoria de análise, mas como uma lente crítica que permite a compreensão das dinâmicas estruturais que marginalizam sujeitos em posições socialmente vulneráveis. Tal abordagem se mostra indispensável para que políticas públicas e relações laborais reconheçam os impactos acumulativos de opressões que se entrelaçam e se potencializam, como o racismo, o sexismo, a LGBTQIA+fobia, o etarismo e o capacitismo (HILL COLLINS; BILGE, 2016).

A mera identificação da deficiência como critério para políticas de inclusão não é suficiente para corrigir desigualdades profundas e históricas. Estudos como o de Santos e Gesser (2020) apontam que, para além da deficiência, outros marcadores sociais atuam como barreiras invisíveis, mas extremamente eficazes na exclusão de pessoas de determinados grupos do mercado de trabalho formal. A vulnerabilidade, nesse cenário, não é resultado apenas de limitações funcionais ou de acessibilidade física, mas decorre de um emaranhado de desigualdades que operam simultaneamente.

No que se refere às mulheres com deficiência, por exemplo, a sobreposição entre machismo e capacitismo impõe obstáculos mais severos à contratação, à valorização profissional e à progressão na carreira. Muitas vezes, essas mulheres enfrentam o estigma da dessexualização, da infantilização e da dependência, que comprometem sua autonomia econômica e social. Como afirma Carneiro (2003), o corpo da mulher negra, historicamente colonizado e explorado, quando associado à deficiência, carrega uma carga simbólica ainda mais excludente. Assim, o marcador racial agrava exponencialmente a vulnerabilidade da mulher com deficiência, tornando a inclusão no mundo do trabalho uma trajetória marcada por invisibilizações sucessivas.

Além disso, pessoas com deficiência que pertencem à comunidade LGBTQIA+ enfrentam discriminações específicas que raramente são contempladas nas práticas

institucionais de inclusão. O relatório “Situação dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência no Brasil”, elaborado pela Human Rights Watch (2018), indica que a ausência de dados estatísticos desagregados por orientação sexual e identidade de gênero dificulta a formulação de políticas públicas eficazes, o que contribui para a manutenção da invisibilidade desses sujeitos.

Outro aspecto crítico da exclusão interseccional é a negligência estrutural na preparação dos ambientes de trabalho. Não se trata apenas da inexistência de rampas, intérpretes de Libras ou softwares de leitura de tela; trata-se, sobretudo, da carência de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva. A literatura especializada aponta que muitas empresas cumprem formalmente as exigências legais, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), mas não se preocupam com a efetiva integração dos trabalhadores com deficiência, criando uma espécie de “inclusão simbólica”, como define Rios (2021).

A jurisprudência também tem reconhecido os impactos da interseccionalidade na vivência profissional de pessoas com deficiência. Em decisão paradigmática, o Tribunal Superior do Trabalho (RR-1000477-42.2019.5.02.0472) condenou uma empresa por conduta discriminatória contra uma mulher negra com deficiência, que foi preterida em promoção mesmo apresentando qualificação superior aos demais concorrentes. O acórdão destaca que, ao ignorar as barreiras sociais que influenciam o desempenho e a percepção de competência dos indivíduos, a empresa reforçou uma lógica de exclusão baseada em critérios implícitos e subjetivos.

A esse respeito, é importante mencionar que a Resolução nº 230 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao instituir o “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”, também encoraja a incorporação da análise interseccional no processo judicial. Ainda que voltado inicialmente ao enfrentamento da violência de gênero, o documento oferece diretrizes relevantes para o exame das múltiplas opressões vivenciadas por sujeitos em contextos de desigualdade.

Dessa forma, as políticas públicas de inclusão não podem se limitar à criação de vagas reservadas, devendo ser acompanhadas por ações de formação continuada, reestruturação dos processos seletivos e avaliação dos ambientes organizacionais à luz dos direitos humanos. Como argumenta Diniz (2007), é necessário deslocar o eixo da deficiência do corpo individual

para o corpo social — ou seja, reconhecer que a deficiência é, em grande medida, produzida pela sociedade que falha em acolher as diferenças.

A adoção de práticas afirmativas específicas, como cotas interseccionais, mentorias exclusivas e mecanismos de proteção a trabalhadores com múltiplas vulnerabilidades, configura um passo necessário na construção de uma justiça social efetiva. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021), programas de capacitação técnica e comportamental voltados a mulheres negras com deficiência, por exemplo, mostraram taxas significativamente superiores de retenção e promoção profissional.

Destarte, a interseccionalidade não deve ser vista como uma complexificação teórica desnecessária, mas sim como uma ferramenta indispensável à efetivação dos direitos fundamentais no mundo do trabalho. O reconhecimento da pluralidade de experiências humanas — em especial aquelas historicamente marginalizadas — é o único caminho viável para uma sociedade verdadeiramente inclusiva e democrática. E para desmistificar essa complexificação teórica e trazê-la para situações práticas da vida real, segue a avaliação da política da Lei de Cotas, onde a percepção desta interseccionalidade com necessidades específicas da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

#### **4. Política da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991)**

Com o objetivo de compreender a efetividade da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sobretudo sob a ótica da interseccionalidade, realizou-se uma entrevista com a professora Alessandra de Fátima Carvalho Neves, da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais do Distrito Federal (APAE/DF).

A professora destaca que a referida legislação representou um avanço significativo no campo da inclusão, ao estabelecer a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de 100 funcionários. Contudo, ressalta que sua aplicação prática ainda enfrenta limitações quando se observa a intersecção entre deficiência, raça, gênero e orientação sexual. Essa constatação dialoga com Crenshaw (2002), que aponta que indivíduos que pertencem simultaneamente a grupos marginalizados vivenciam formas de opressão sobrepostas e mais complexas.

De acordo com a entrevistada, embora haja avanços no combate ao preconceito, ele ainda persiste, sobretudo quando a deficiência está associada a outros marcadores sociais. Pessoas negras com deficiência ou pertencentes à comunidade LGBTQIA+ frequentemente enfrentam exigências implícitas durante os processos seletivos, que revelam discriminação velada. Muitas vezes, critérios estéticos ou comportamentais são impostos como pré-requisito para a contratação, o que limita as oportunidades e perpetua a exclusão social.

Alessandra observa que, mesmo nas empresas que cumprem formalmente a Lei de Cotas, prevalece a expectativa de que o trabalhador com deficiência apresente produtividade equivalente à de uma pessoa sem deficiência, sem considerar suas particularidades e a necessidade de adaptações. Essa lógica reflete uma concepção equivocada de igualdade, que desconsidera o princípio da equidade, conforme previsto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009).

Ainda segundo a professora, o preconceito se manifesta de formas variadas e, muitas vezes, em elementos simbólicos, como o uso de brincos, esmaltes, maquiagem ou até mesmo a cor da pele. Tais situações demonstram que a interseccionalidade, embora pouco debatida no ambiente corporativo, exerce influência direta sobre a efetividade das políticas de inclusão.

No âmbito da atuação institucional, a APAE/DF desenvolve ações focadas na conscientização sobre a deficiência, por meio de palestras, capacitações e diálogo com empregadores e colaboradores. No entanto, as ações específicas sobre raça, gênero e diversidade sexual ainda não são abordadas de maneira sistemática. A instituição prioriza o enfrentamento da discriminação relacionada à deficiência, defendendo a igualdade de direitos e oportunidades, sem uma abordagem aprofundada das demais intersecções.

Em relação à avaliação da eficácia da Lei de Cotas, Alessandra reconhece que a legislação representa um marco, pois, antes de sua promulgação, a inclusão dependia quase exclusivamente de iniciativas isoladas e da sensibilização direta dos empregadores. A partir da vigência da lei, houve um avanço na formalização da inclusão, permitindo que a APAE direcionasse seus esforços na capacitação dos assistidos, fortalecendo aspectos como autoestima, disciplina, cumprimento de regras e desenvolvimento de habilidades sociocomportamentais.

Porém, a entrevistada ressalta que a legislação não diferencia os tipos de deficiência no momento da reserva das vagas, o que acaba por gerar uma disputa desigual, especialmente entre

pessoas com deficiência física e aquelas com deficiência intelectual. Enquanto a primeira necessita, predominantemente, de adaptações físicas e estruturais, a segunda exige ajustes no tempo de execução das tarefas, na comunicação e na compreensão das demandas laborais. A ausência dessa diferenciação, segundo Alessandra, compromete a efetividade da inclusão e acentua as desigualdades internas no próprio grupo das pessoas com deficiência.

Essa constatação encontra respaldo em Silva (2015), que argumenta que a efetividade das políticas públicas de inclusão enfrenta barreiras estruturais, sobretudo pela insuficiência de fiscalização e pela tendência de parte das empresas em adotar posturas meramente formais, muitas vezes preferindo arcar com as penalidades legais a efetivar contratações. Essa lógica evidencia que o cumprimento da legislação não se sustenta apenas na existência da norma, mas demanda uma transformação cultural e organizacional que ainda está longe de ser plenamente alcançada.

Além disso, conforme observado pela APAE, a rotatividade constante de lideranças dentro das empresas — como gerentes e supervisores — prejudica a continuidade dos processos de inclusão, impondo a necessidade de constante retrabalho na sensibilização e formação das equipes, o que evidencia uma fragilidade estrutural no compromisso empresarial com a diversidade e a inclusão.

Por fim, a APAE/DF se mantém ativa na participação de eventos, palestras e pesquisas em parceria com a Federação Nacional das APAEs, bem como desenvolve oficinas internas voltadas ao fortalecimento das competências profissionais e comportamentais dos seus assistidos. São trabalhados temas como hierarquia, cumprimento de normas, desenvolvimento da disciplina e construção da autonomia, com vistas a preparar essas pessoas para os desafios do mercado de trabalho.

Diante desse panorama, observa-se que, embora a APAE/DF desenvolva um trabalho consistente e de relevante impacto social, a efetividade da Lei de Cotas, especialmente sob a perspectiva interseccional, ainda demanda avanços. Como defende Saviani (2009), a eficácia das políticas públicas não se limita à sua formalização legal, exigindo, para sua concretização, uma cultura organizacional que valorize, de fato, a diversidade e promova a inclusão como prática cotidiana e não apenas como obrigação normativa.

Dessa forma, evidencia-se que o enfrentamento das barreiras atitudinais e estruturais no mercado de trabalho requer a atuação articulada de instituições como a APAE, órgãos

fiscalizadores e o setor empresarial. A construção de uma sociedade inclusiva e democrática, portanto, depende não apenas da existência de leis, mas da formação de uma consciência coletiva capaz de reconhecer e valorizar as diferenças como elementos constitutivos de uma sociedade verdadeiramente justa e plural.

## **5. Considerações Finais**

Este estudo permitiu refletir sobre o percurso das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como ponto de destaque a análise da interseccionalidade como uma das barreiras cruciais para a inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Destaca-se tanto os avanços quanto as lacunas que ainda persistem dentro de uma análise detalhada das vulnerabilidades que esse público enfrenta para conseguir o seu espaço no mundo do trabalho de maneira digna e respeitosa. Pode-se verificar através das legislações nacionais e internacionais que embora haja um arcabouço legal robusto, sua implementação prática ainda enfrenta obstáculos significativos, especialmente no que diz respeito à fiscalização e ao acompanhamento efetivo das ações por parte das empresas.

Ademais, a entrevista junto à APAE para verificar a aplicação da política pública no que se refere à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/91) realizada reforça essa percepção, evidenciando que a fiscalização contínua e mais rigorosa é essencial para garantir que as empresas cumpram suas obrigações e adotem práticas mais inclusivas e sensíveis às especificidades de grupos vulneráveis. Outro aspecto importante que emergiu foi a necessidade de avançar na compreensão e aplicação da interseccionalidade. Ainda que muitas políticas tenham se concentrado na deficiência de forma isolada, os relatos e estudos indicam que as múltiplas vulnerabilidades como raça, gênero, orientação sexual e condição socioeconômica aumentam as dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho. Essa realidade evidencia que a inclusão efetiva só será alcançada quando as ações públicas e privadas considerarem essas intersecções, promovendo medidas específicas para grupos que enfrentam múltiplas formas de discriminação. A ausência de uma abordagem interseccional plena reforça a urgência de ampliar os esforços de sensibilização e formação de empregadores, gestores e demais atores envolvidos. É fundamental que as ações de fiscalização caminhem lado a lado com programas de capacitação que promovam uma cultura organizacional mais acolhedora e consciente das diferenças. Nesse sentido, a instituição como a APAE/DF

desempenha papel estratégico ao atuar como ponte entre o setor público, o setor privado e a sociedade civil, contribuindo para uma mudança de paradigma que valorize a diversidade e reconheça as especificidades de cada indivíduo.

Por fim, é imprescindível que a interseccionalidade seja incorporada de forma mais efetiva nas políticas públicas, não apenas como uma ferramenta teórica, mas como uma estratégia prática para promover a justiça social no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência. Somente ao reconhecer as múltiplas camadas de vulnerabilidade e discriminação será possível construir um ambiente mais justo, onde a diversidade seja uma fonte de força e não de exclusão. Assim, o compromisso de todos os atores envolvidos – governos, empresas, organizações sociais e sociedade civil – deve ser renovado, com o objetivo de transformar a inclusão em uma realidade concreta, efetiva e duradoura.

### Referências

BISCAINO. Maria Eduarda Gomes Biscaino. Interseccionalidade: A incorporação da abordagem de gênero nos documentos internacionais de direitos humanos endereçados às pessoas com deficiência.2022. Disponível em: <  
<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/36509bc6-5c79-454a-97d8-ea70471d1a6e/content>> Acessado em: 10/04/2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

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, Brasília, DF, 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, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 out. 2001.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Relatório de gestão 2019-2022*. Brasília, DF, 2022a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6476, Relator: Min. Alexandre de Moraes*, Tribunal Pleno, julgado em 23 nov. 2020, publicado em 25 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista RR-1000477-42.2019.5.02.0472*, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 23 jun. 2021.

CARNEIRO, Sueli. *A construção do outro como não-ser como fundamento do ser*. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

CRENSHAW, Kimberlé. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Estudos Feministas, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

CRENSHAW, Kimberlé. *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, Chicago, p. 139–167, 1989.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos).

DINIZ, Débora; MEDEIROS, Marcelo. *Deficiência e desigualdade social*. Brasília, DF: LetrasLivres, 2020.

DINIZ, Débora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos. [S./], v.6, p.64-77, 2009. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/36509bc6-5c79-454a-97d8-ea70471d1a6e/content> Acessado em : 10/04/2025.

HILL COLLINS, Patricia; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Tradução de Cynthia Margarida da Silva. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Pessoas com deficiência 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Inclusão e diversidade no mercado de trabalho: desafios e boas práticas*. Brasília, DF: IPEA, 2021.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo social, revista de sociologia da USP, v.26, n.1 p.61-73. Jun-2014 apud BILGE, Sirma. 2009, “Théorisations féministes de l’intersectionnalité”. Diogenes, 1 (225): 70-88. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt> . Acessado em: 10/04/2025.

MENEZES, Shirley Aparecida Rocha. *A mulher preta com deficiência: impactos da intersecção*. In: Anais do Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros, 2020. Disponível em: <https://www.congressocbp.org.br>. Acesso em: 10 mar. 2025.

MÉSZÁROS, István. *A educação para além do capital*. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação nº 168 sobre a Reabilitação Profissional e o Emprego (Pessoas Deficientes)*, 1983.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Nova York, 1966.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, 2006.

RIOS, Flávia Biroli. *Inclusão simbólica e desigualdades persistentes: políticas públicas e pessoas com deficiência*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 51, n. 178, p. 1202-1221, 2021.

SANTOS, Renato de Oliveira; GESSER, Marilene. *Capacitismo e exclusão: um estudo sobre os desafios da inclusão profissional de pessoas com deficiência*. Revista Katálisis, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 502-512, 2020.

SAVIANI, Dermeval. *História das ideias pedagógicas no Brasil*. 3.ed.Campinas: Autores Associados, 2009.

SILVA, Tomaz Tadeu da. *Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo*. 3.ed. Belo Horizonte. Autêntica, 2015.