

## **Gênero e deficiência no ambiente de trabalho sob à luz da interseccionalidade<sup>1</sup>**

*Género y discapacidad en el lugar de trabajo a la luz de la  
interseccionalidad*

**Nayara Cristina Mendonça Zanata<sup>2</sup>**

**Ma. Daniela Aparecida de Sousa Moreira Ramos<sup>3</sup>**

**Sílvia Cardoso Pirett<sup>4</sup>**

**Dra. Heila Magali da Silva Veiga<sup>5</sup>**

### **Resumo**

Este ensaio teórico tem o objetivo de compreender como a literatura científica apresenta as vivências de trabalho das pessoas com deficiência sob a ótica da interseccionalidade. A interseccionalidade enfatiza os diferentes marcadores sociais que articulam na produção das desigualdades. Aplicando essa perspectiva ao contexto laboral, o estudo explora como aspectos estruturais reproduzem desigualdades que afetam especialmente mulheres e pessoas com deficiência. As evidências indicam que mulheres com deficiência são mais afetadas psicologicamente por condições desiguais, em parte devido a menores salários, maior exposição ao estresse e menor autonomia no trabalho. Conclui-se que a abordagem interseccional é relevante para compreender essas dinâmicas e para orientar políticas inclusivas que considerem simultaneamente gênero, deficiência e outros marcadores sociais.

Palavras-Chave: Gênero; Deficiência; Trabalho; Interseccionalidade; Ensaio Teórico.

### **Resumen**

Este ensayo teórico tiene como objetivo comprender cómo la literatura científica presenta las vivencias de trabajo de las personas con discapacidad bajo la óptica de la interseccionalidad. La interseccionalidad enfatiza los diferentes marcadores sociales que articulan en la producción de las desigualdades. Aplicando esta perspectiva al contexto laboral, el estudio explora cómo los aspectos estructurales reproducen desigualdades que afectan especialmente a mujeres y personas con discapacidad. La evidencia indica que las mujeres con discapacidad se ven más afectadas psicológicamente por condiciones desiguales, en parte debido a menores salarios, mayor exposición al estrés y menor autonomía en el trabajo. Se concluye que el enfoque interseccional es relevante para comprender estas dinámicas y orientar políticas inclusivas que consideren simultáneamente género, discapacidad y otros marcadores sociales.

Palabras clave: Género; Discapacidad; Trabajo; Interseccionalidad; Ensayo teórico.

## **1. Introdução**

Estima-se que mais de um bilhão de pessoas, ou seja, 15% da população mundial, convivem com alguma forma de deficiência, sendo que aproximadamente 80% estão em

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado no XI Encontro Humanístico Multidisciplinar - EHM e X Congresso Latino-Americano de Estudos Humanísticos Multidisciplinares, na modalidade online, 2025.

<sup>2</sup>Mestranda em Psicologia; Universidade Federal de Uberlândia; Uberlândia, Minas Gerais, Brasil; [nayaramzanata@gmail.com](mailto:nayaramzanata@gmail.com).

<sup>3</sup>Doutoranda em Psicologia; Universidade Federal de Uberlândia; Uberlândia, Minas Gerais, Brasil; [daniela.ramos@ufu.br](mailto:daniela.ramos@ufu.br).

<sup>4</sup>Mestranda em Psicologia; Universidade Federal de Uberlândia; Uberlândia, Minas Gerais, Brasil; [silvia.pirett@ufu.br](mailto:silvia.pirett@ufu.br).

<sup>5</sup>Doutora em Psicologia; Universidade Federal de Uberlândia; Uberlândia, Minas Gerais, Brasil; [heila.veiga@ufu.br](mailto:heila.veiga@ufu.br).

idade economicamente ativa. Sob esse prisma, o relatório da Organização Mundial da Saúde demonstrou que pessoas com deficiência têm menores taxas de emprego em 52,8% para homens com deficiência (64,9% para homens sem deficiência) e 19,6% para mulheres com deficiência (29,9% para mulheres sem deficiência).

Diante desse cenário, diversos estudos têm buscado dar voz às pessoas com deficiência, historicamente marginalizadas e com pouca participação nas decisões que as afetam. Apesar dos esforços para a inclusão, ainda é frágil essencializar a categoria “pessoas com deficiência”, produzindo visões generalistas que desconsideram a diversidade interna desse grupo. Nesse sentido, o conceito de interseccionalidade amplia a compreensão sobre as experiências humanas ao mostrar que diferentes marcadores sociais se articulam na produção das desigualdades.

A interseccionalidade concebe as desigualdades como uma matriz em que múltiplos marcadores sociais se articulam e produzem efeitos diferenciados conforme a posição ocupada pelo sujeito. Essa perspectiva inclui dimensões como raça, gênero, classe, idade, sexualidade e nacionalidade, reforçando a heterogeneidade da identidade da pessoa com deficiência. As evidências empíricas indicam que mulheres com deficiência enfrentam desvantagens persistentes no mercado de trabalho: menor probabilidade de emprego, maior concentração em postos de baixa qualificação e tempo parcial, remunerações inferiores, menor participação em trabalhos autônomos e níveis mais elevados de estresse ocupacional quando comparadas a mulheres sem deficiência e a homens com ou sem deficiência. Destarte, o presente estudo visa compreender como a literatura apresenta as vivências de trabalho das mulheres com deficiência sob a ótica da interseccionalidade, considerando os diversos marcadores sociais que se relacionam na experiência laboral dessas pessoas.

## **2. Fundamentação teórica**

Segundo a Organização Mundial da Saúde, a deficiência refere-se às limitações físicas, mentais ou sensoriais que restringem a participação plena das pessoas na sociedade em igualdade de condições com as demais. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde concebe a deficiência a partir de três dimensões — biomédica, psicológica e social — influenciadas pelo ambiente, cultura, atitudes sociais e serviços disponíveis. No Brasil, a Lei n.º 13.146/2015 define deficiência como o impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade.

O conceito de gênero tem ganhado relevância diante das transformações no modo como se compreendem gênero e sexo. De um lado, há perspectivas que o entendem como expressão de diferenças biológicas entre homens e mulheres, tratadas como categorias naturais, objetivas e estáveis, vinculadas a uma essência inata que se manifesta em comportamentos e cognições distintos. De outro, teorias socioculturais argumentam que gênero não é uma característica intrínseca, mas um fenômeno relacional, construído e situado nas práticas sociais, cujas fronteiras são moldadas pelas dinâmicas culturais e pelos contextos sociais. Nesse sentido, gênero e deficiência constituem marcadores identitários que influenciam profundamente experiências de inclusão e exclusão.

As mulheres com deficiência enfrentam inúmeras dificuldades laborais, tais como: a baixa escolaridade, por serem mais propensas da exclusão no ambiente educacional devido a expectativas de gênero sobre suas capacidades e papéis familiares; a falta de oportunidades de networking e programas de treinamento, preconceito e discriminação para desempenhar funções no ambiente de trabalho; e ainda, a falta de sensibilidade de gestores diante das suas especificidades — como a inexistência de condições que favoreçam a conciliação entre vida

profissional e familiar, ou a ausência de compreensão acerca das adaptações necessárias. Ademais, os tipos de deficiência geram desafios e necessidades específicas no ambiente de trabalho, por exemplo, as mulheres com deficiência sensorial enfrentam barreiras comunicacionais e tecnológicas distintas daquelas vivenciadas por mulheres com deficiência física, cujos principais obstáculos dizem respeito à acessibilidade arquitetônica e à mobilidade.

No que tange às oportunidades de carreira as mulheres com deficiência apresentam como fatores de proteção frente às experiências de exclusão: as adaptações e apoio especializado em saúde; mecanismos financeiros e jurídicos que garantem segurança social e proteção contra discriminação; redes e recursos psicossociais de suporte, tais como, apoio familiar, comunitário e institucional; iniciativas vocacionais, como reabilitação profissional, orientação de carreira e programas de empregabilidade, e, por fim, a valorização de si e o reconhecimento de suas competências profissionais.

A compreensão da mulher com deficiência e de identidades interseccionais permite ampliar a formulação e a efetividade de políticas públicas, ou seja, considerar a inclusão para além da construção de rampas ou de espaços adaptados. Ainda que o modelo biomédico de deficiência pareça ter sido superado pelos marcos legais que adotam uma perspectiva biopsicossocial, no campo prático e institucional ainda predomina a compreensão da deficiência como uma condição essencialmente física e visível, legitimada por laudos médicos e sustentada por parâmetros hegemônicos de normalidade em que o corpo com deficiência, já invisibilizado pela lógica capacitista, sofre uma subalternização ainda mais intensa quando se considera a intersecção com outras categorias sociais.

Num mundo estruturado a partir da figura do homem branco, heterossexual e do Norte Global, aqueles atravessados por outros marcadores sociais são colocados em situação de vulnerabilidade. Assim, alguns grupos são especialmente vulneráveis às mudanças na economia global, enquanto outros se beneficiam desproporcionalmente delas. Os estudos feministas sobre deficiência, fundamentados nas interseccionalidades, evidenciam como as relações de poder se manifestam nas condições de trabalho, conferindo desvantagens às trabalhadoras, tais como: preconceito, falta de suporte e acessibilidade, dificuldades de comunicação e exclusão em posições de liderança em organizações.

A abordagem interseccional e afirmativa da deficiência permite integrar experiências de pessoas com deficiências visíveis e invisíveis, de diferentes origens sociais e culturais. Também possibilita compreender como múltiplas identidades interagem com sistemas de opressão, por meio de conceitos como dupla desvantagem e proeminência, que ajudam a explicar situações em que indivíduos acumulam desigualdades, por exemplo, uma mulher negra, gorda e com deficiência pode experimentar simultaneamente capacitismo, racismo e gordofobia. Além disso, reconhece que a experiência da deficiência é estruturada por relações de poder e opressões estruturais, visto que, no âmbito do trabalho, as diferenças na contratação, promoção ou remuneração são atribuídas a supostas diferenças de competência, ou produtividade reduzindo a deficiência a um problema individual a ser corrigido. Todavia, resultam do acesso desigual a oportunidades, redes de apoio e recursos, bem como de políticas e práticas que beneficiam determinados grupos em detrimento de outros.

### **3. Conclusões**

A análise demonstra que, ao ignorarem as distintas necessidades e condições associadas às deficiências, os ambientes de trabalho prejudicam tanto o bem-estar quanto às experiências profissionais de mulheres com deficiência que vivenciam simultaneamente desigualdades de gênero e barreiras capacitistas — produzindo desafios específicos que

frequentemente permanecem invisibilizados. Logo, reforça-se a necessidade de estudos empíricos capazes de examinar como barreiras sociais, práticas organizacionais e atitudes discriminatórias afetam particularmente esse grupo. Apesar de as mulheres com deficiência enfrentarem múltiplas opressões — como o sexismo e o capacitismo —, elas constroem estratégias de resistência, gerando alternativas e ressignificando suas trajetórias profissionais e pessoais. Relacionar mulheres com deficiência a essa perspectiva revela sua agência e evidencia que políticas públicas, práticas organizacionais e abordagens teóricas precisam considerar as interações entre gênero, deficiência e trabalho para promover transformações mais inclusivas e sensíveis à diversidade de suas vivências profissionais.

### Referências

- ABUSALHA, S. Insights into employment experiences of women with disabilities: a comparative qualitative study across seven countries. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, v. 15, n. 2, p. 161–201, 2024. Disponível em: <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/11034/1/886-4084-1-PB.pdf>. Acesso em: 08 set. 2025.
- AKOTIRENE, C. *Interseccionalidade*. São Paulo: Pólen, 2019.
- AMERI, M. et al. Intersecting biases: does veteran status overcome disability and gender disadvantages in the employment landscape? *ILR Review*, p. 00197939251318286, 2025. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00197939251318286>. Acesso em: 08 set. 2025.
- ARANTES, M. L.; BUSSINGUER, E. C. A. A interseccionalidade como meio para a compreensão do modelo social da deficiência. *Observatório de la Economía Latinoamericana*, v. 22, n. 1, p. 2414–2433, 2024. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2870>. Acesso em: 10 out. 2025.
- BORTOLINI JÚNIOR, A.; PEREIRA, M. E. S.; DE CAMPOS COLETI, J. Pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho: a imprescindibilidade da inclusão social. *Research, Society and Development*, v. 13, n. 12, p. e123131247692–e123131247692, 2024. ISSN 2525-3409. Disponível em: <https://www.rsdjournal.org/rsd/article/download/47692/37761/493252>. Acesso em: 10 out. 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). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.html). Acesso em: 08 set. 2025.
- BRIZIO, G. E.; PAOLINO, C. Gender and disability in Italy: disabled women activists between identity and body politics. *Organization*, p. 13505084251343663, 2025. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/13505084251343663>. Acesso: 18 out. 2025.

BROCCO, G. Intersectionalizing albinism in Tanzania: disability, gender, and socio-economic capital in lived experiences. *African Identities*, p. 1–17, 2025. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14725843.2025.2538664>. Acesso: 07 nov. 2025.

CHAN, X. W.; HUTCHINGS, K. Inequalities, barriers, intersectionality, and facilitators of careers of women with disabilities: themes and future research agenda from a scoping review. *Frontiers in Psychology*, v. 14, p. 1104784, 2023. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1104784/full>. Acesso: 11 out. 2025.

CIEZA, A.; SABARIEGO, C.; BICKENBACH, J.; CHATTERJI, S. The ICF as a conceptual framework for disability. *BMC Public Health*, 2018. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2009-11770-002>. Acesso em 05 nov. 2025.

COLLINS, P. H. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, v. 5, n. 1, p. 6-17, 2017. ISSN: 2317-4919. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/559>. Acesso: 07 nov. 2025.

HANLON, C.; TAYLOR, T. Workplace experiences of women with disabilities in sport organizations. *Frontiers in Sports and Active Living*, v. 4, 792703, 2022. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/sports-and-active-living/articles/10.3389/fspor.2022.792703/full>. Acesso em 05 nov. 2025.

HUSSEIN, H. Disability and gender: analyzing the double disadvantage in education and employment. *Indonesian Journal of Disability Studies*, v. 12, n. 1, p. 13–25, 2025. Disponível em: <https://ijds.ub.ac.id/index.php/ijds/article/view/613/400>. Acesso em 08 nov. 2025.

LANDBY, E. A family perspective on daily (im)mobilities and gender-disability intersectionality in Sweden. *Gender, Place & Culture*, v. 31, n. 5, p. 614–631, 2024. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0966369X.2023.2249249>. Acesso: 07 nov. 2025.

MARSHALL, J. E. et al. What should I say to my employer... if anything? My disability disclosure dilemma. *International Journal of Educational Management*, v. 34, n. 7, p. 1105–1117, 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijem-01-2020-0028/full/html>. Acesso em 05 nov. 2025.

MAZZUCA, C.; MAJID, A.; LUGLI, L.; NICOLETTI, R.; BORGHI, A. Gender is a multifaceted concept. *Language and Cognition*, v. 12, n. 4, p. 649–678, 2020. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/language-and-cognition/article/gender-is-a-multifaceted-concept-evidence-that-specific-life-experiences-differentially-shape-the-concept-of-gender/616DB8DBA57B1B1D2F370EA744A95327>. Acesso em 25 out. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. World report on disability. Geneva: WHO, 2011.