



## DESAFIOS AO TRABALHO NA ÁREA DA SAÚDE PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**Palavras-Chave:** Pessoas com deficiência, Capacitismo, Mercado de trabalho.

**Autoras:**

**Débora Ramalho Santos – Faculdade de Enfermagem**

**Prof(a). Dr(a). Dalvani Marques (orientadora) – Faculdade de Enfermagem**

---

### INTRODUÇÃO

A Lei N° 13.146/2015 conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, dispõe que pessoa com deficiência é “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”<sup>(1)</sup>.

Ao longo da história as pessoas com deficiência foram vistas como inválidas, degeneradas, monstros e anormais. O conceito de anormal é visto até os dias de hoje, a partir da narrativa biomédica, onde um corpo que foge à normalidade é diagnosticado como deficiente ou patológico, sendo assim não é visto apenas como algo diferente, mas como algo que precisa ser corrigido<sup>(2)</sup>. Deste conceito tem-se que os esforços eram mais voltados ao cuidado e concerto desses corpos diferentes, do que a efetiva inserção ou reinserção dessas pessoas ao meio social. A autonomia da pessoa com deficiência deve ser reconhecida em sua amplitude, e respeitados, entre tantos direitos, o direito à educação e ao trabalho. Direitos estes respaldados pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência de 2015<sup>(1)</sup>.

Quanto ao mercado de trabalho, a Lei N° 8.112/90 e a N° 8.213/91 asseguram percentuais de vagas para pessoas com deficiência, sendo, respectivamente, 20% do percentual de vagas em concursos públicos e um percentual em empresas privadas a depender do número de funcionários<sup>(3,4)</sup>. Segundo dados do relatório anual de informações sociais divulgadas pelo governo do estado de São Paulo em 2020<sup>(5)</sup>, de todos os municípios do estado analisados, apenas 1,18% dos vínculos ativos são de pessoas com deficiência. “A inclusão tem sido significada pelos pesquisadores da área e em políticas públicas mais recentes, como a promoção de condições de acesso e permanência em igualdade de condições, especialmente sob o prisma da promoção da acessibilidade<sup>(6)</sup>.”

Uma recente pesquisa publicada, realizada na Espanha, com o intuito de comparar graduados com e sem deficiência na inserção ao mercado de trabalho, mostrou que devido ao fato de pessoas com deficiência precisarem de algum tipo de adaptação no trabalho para que alcance melhor desempenho, acabam por terem que enfrentar mais problemas comparado aos graduados sem deficiência. Sendo esses problemas as barreiras impostas pela sociedade, entre elas a falta de acessibilidade, e conseqüente falta de participação social e a discriminação enfrentada. O mesmo estudo traz ainda uma disparidade, revelando que os graduados com deficiência apresentam apenas metade da possibilidade de trabalharem em relação aos sem deficiência<sup>(7)</sup>.

Diante desse contexto, com destaque a vivência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, me questiono, por ser uma pessoa com deficiência e acadêmica de enfermagem, quais os desafios e perspectivas das pessoas com deficiência que como eu decidiram entrar na área da saúde? Considerando que ao ampliar o foco de que a pessoa com deficiência não necessita apenas ser assistida e amparada, mas, também, deve ter garantido condições para exercerem o protagonismo no ambiente de trabalho e acadêmico, permitindo papel ativo na assistência à população.

O objetivo do estudo foi compreender a realidade enfrentada por profissionais com deficiência que atuam na área da saúde no Brasil, identificando os desafios e as perspectivas na inserção e atuação no mercado de trabalho.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo descritiva, utilizando-se para a coleta de dados: entrevistas semi-estruturadas. As pesquisas qualitativas consideram a subjetividade “como parte integrante da singularidade do fenômeno social”<sup>(8)</sup>.

Os sujeitos são indivíduos que se reconhecem com deficiência e trabalham na área da saúde. Os critérios de inclusão foram profissionais da saúde com deficiência, que estão na ativa nos serviços de saúde ou que já se aposentaram. O método de seleção dos sujeitos do estudo foi pela técnica da Bola de Neve, que, por meio do contato com profissionais da Secretaria Municipal de Saúde de Campinas, ou da instituição de ensino Unicamp indicaram sujeitos-chaves para a pesquisa, sendo acrescentado novos sujeitos por novas indicações dos participantes do estudo.

O primeiro contato foi feito através das mídias sociais e as entrevistas ocorreram em momento escolhido pelos participantes, via plataforma Google Meet. Um roteiro foi utilizado, com base nas questões disparadoras: Como você acredita que os outros profissionais e pacientes lidam com o tema deficiência? Relate vivências do seu cotidiano como um profissional de saúde com deficiência? A instituição que você trabalha estava preparada para recebê-lo? Quais dificuldades/desafios você enfrenta/enfrentou no seu trabalho?. As entrevistas foram gravadas, somente em áudio, e transcritas. Os dados obtidos foram analisados através da Análise Temática<sup>(8)</sup>.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa na Universidade Estadual de Campinas e aprovada. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

## **RESULTADOS**

Foram entrevistados quatro trabalhadores da área da saúde que apresentam deficiência física ou visual, com tempos diferentes de formação, de pessoas que começaram recentemente a trabalhar a quem já se aposentou. Trabalham ou trabalharam em instituições públicas ou privadas, em diferentes segmentos, com diferentes públicos, da assistência à docência. (Quadro )

Quadro 1- Descrição dos participantes. Campinas, SP, 2023.

<b>Participante</b>	<b>Idade</b>	<b>Gênero</b>	<b>Profissão</b>	<b>Ano de formação</b>	<b>Deficiência</b>
E1	33	Feminino	Enfermeira	2014	Física
E2	54	Feminino	Enfermeira	1997	Física
E3	28	Feminino	Enfermeira	2021	Visual

E4	25	Masculino	Fonoaudiólogo	2019	Visual
----	----	-----------	---------------	------	--------

Dados da pesquisa.

Após análise das entrevistas foram definidas três categorias: Capacitismo, Desafio da inclusão e Importância das cotas para pessoas com deficiência.

### **Capacitismo**

Em todas as entrevistas, seja pela citação direta do termo pelos sujeitos ou pelas experiências que foram contadas, se demonstrou esse preconceito direcionado à pessoa por ter deficiência. O capacitismo ocorria entre as relações do sujeito com outros profissionais, colegas de trabalho e em alguns momentos no contato com o paciente. Essas experiências descritas pelos sujeitos evidenciaram incômodo, sofrimento e um desgaste em ter que mostrar aos outros a sua capacidade.

“ Mas a criança, ela tem um pouco essa visão, vamos dizer, essa visão mais tradicional, vamos dizer capacitista, mas a culpa não é dela, é que a coisa está tão arraigada na sociedade. Você vê isso nos próprios pais, eles ficam assim, “nossa caramba, o cara é cego e é fonoaudiólogo, que exemplo”, você sente um pouco isso também, que acaba sendo um pouco capacitista.” (E4)

“Enfim, nos anos todos que eu fiquei no centro cirúrgico o mais difícil não foi a técnica, as atividades que eu tinha, muito menos supervisionar a equipe, isso não era difícil, o mais difícil era o preconceito [...] é o tal do capacitismo. Então é isso que tem muito, inclusive as pessoas não identificam nelas o próprio preconceito. Com o tempo que eu fui passando lá, eu fui vendo que eu tinha que provar pras pessoas que eu valia a pena, então por muitos anos eu trabalhei num ritmo alucinante. (E2)

### **Desafio da inclusão**

Todos os entrevistados afirmaram que quando iniciavam seu trabalho em uma instituição, a mesma não estava preparada para recebê-los. Além das barreiras atitudinais, todos se queixaram das barreiras arquitetônicas existentes no espaço de trabalho. Foi destacado o desafio que é enfrentar essas barreiras diariamente e o quão desgastante isso se torna. Há também, o medo de exigir os recursos necessários e perder o emprego.

“Eu posso te dizer que, o cara que te recebe bem no local de trabalho, que é bem orientado, estão mais pra exceção, do que pra regra [...] adaptação do ambiente ao homem nunca é feita, eu que tive que sempre me adaptar, não o meio à mim, mas eu ao meio, ao contrário do que a ergonomia diz.” (E2)

“Agora que eu estou pedindo mais as coisas, mas você fica naquela né, porque eu estou em estágio probatório, então você fica naquela, nossa vou exigir muita coisa, ficar aqui pedindo muita coisa, é meu primeiro emprego”. (E4)

### **Importância das cotas para pessoas com deficiência**

A partir das falas dos sujeitos, identificou-se que as pessoas com deficiência apresentam desvantagens em relação a pessoas sem deficiência quando pleiteiam uma vaga de trabalho. As deficiências não visíveis podem ser escondidas em um primeiro momento, em uma entrevista de emprego, o que faz o sujeito se sentir mais seguro. Contraditoriamente, uma deficiência visível possibilita mais discriminação pelos empregadores, possibilitando a inserção no mercado de trabalho apenas a partir de cotas destinadas às pessoas com deficiência.

“Eu acho que essa dificuldade de emprego que eu tive no início, acho que foi um dos motivos de eu não conseguir, eu passei um ano e meio sem conseguir emprego [...] eu deixava muito claro que eu era pcd né, então as pessoas sabiam, e eu não consegui emprego, eu fui conseguir emprego pelas vagas de pcd mesmo [...] tem muito isso, essa implicância, essa dificuldade, as pessoas normalmente preferem alguém “normal”,

do que alguém que aparentemente acha que tem um problema, ou aquilo vai dificultar no seu processo de trabalho.” (E3)

“Então, quando eu fazia entrevista, na entrevista eu nem comentava que usava prótese, durante entrevista assim, na análise de currículo eu nem falava nada, eu ia falar da minha deficiência quando eu estava junto com o RH [...] eu sempre senti um pouco de receio, assim, sendo sincera quando eu ia fazer algum tipo de entrevista, por conta assim, de preconceito, “ah será que ela vai dar conta?” [...] mas eu sempre tive um pouco de receio em relação a isso, a hora em que vou falar, com quem que vou falar, que momento que vou abrir isso, ou eu vou ficar quieta, sabe?! (E1)

## DISCUSSÃO

A Lei brasileira de inclusão de 2015, no capítulo VI refere-se ao direito ao trabalho à pessoas com deficiência e dispõem nos três primeiros incisos do artigo 34, que instituições públicas ou privadas são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas e que é vedada restrição ao trabalho e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção e contratação<sup>(1)</sup>. Porém vê-se a partir dos achados na pesquisa que ainda não há realmente uma inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que ainda ocorre, é a integração desse grupo, ou seja, não é o meio que é adaptado para receber essa pessoa, é a pessoa que ainda precisa se adaptar ao meio em que ela foi inserida, ferindo assim, seus direitos.

Apesar das conquistas quanto a garantia de reserva de vagas para a inserção no mercado de trabalho, por não haver reais mudanças no ambiente de trabalho, já que, tanto os mecanismos de trabalho quanto a sociedade foram planejados para indivíduos sem deficiência, as barreiras não são eliminadas, sendo frequente entre as pessoas com deficiência o desemprego e o subemprego, que levam a consequências negativas não só para essa faixa da população, mas para toda a sociedade, levando a prejuízos no âmbito social, psicológico e econômico<sup>(9)</sup>. Prejudicando, assim, a aceitação das diferenças, o convívio e aprendizagem através da cooperação, o exercício de direitos plenos, a liberdade e a valorização do indivíduo<sup>(9)</sup>.

Como a deficiência ainda incomoda muito a sociedade, essa parcela da população se vê obrigada a conviver com a discriminação e preconceito diariamente, sendo marginalizados e dependendo de cotas para que consigam adentrar ao mundo do trabalho. É indiscutível que pessoas que apresentem alguma deficiência visível são as mais afetadas pelo capacitismo e a desvalorização que ele atribui sobre elas, levando a desgastes físicos e emocionais na tentativa de transporem as barreiras impostas.

Pode se dizer, que a forma como são tratadas as relações humanas e especificamente o mercado de trabalho com uma visão capitalista, onde quem apresenta valor é quem é mais produtivo e gera mais lucros, a diversidade e singularidade humana vão se perdendo e se tornando escravos de uma sociedade que vê como belo e aceitável pessoas que se encaixam em um padrão dito “normal” e “produtivo”. Estaremos muito longe de uma real inclusão enquanto estes, forem os pensamentos recorrentes e predominantes na sociedade.

## CONCLUSÕES

A partir desse estudo foi possível verificar que ainda não ocorre uma inclusão real da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, nos fazendo refletir sobre a marginalização desse grupo quanto à direitos básicos, como ao do trabalho, que são violados, impactando de forma negativa em sua qualidade de vida. Espera-se que mais discussões e reflexões sobre o tema sejam realizadas, e que esse cenário se modifique para que haja uma verdadeira inclusão respeitando seus direitos e trazendo dignidade humana a estas pessoas.

## BIBLIOGRAFIA

- 1 – Brasil, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015.
- 2 – Gaudenzi P, Ortega F. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2016 [acesso em: 15 abr 2022]. 21(10). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.16642016>.
- 3 – Brasil, Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990.
- 4 – Brasil, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.
- 5 – Relatório Anual de Informações Sociais 2020. Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência. [acesso em: 14 abr 2022]. Disponível em: <https://www.basededadosdeficiencia.sp.gov.br/dadosrais2020.php>.
- 6 – Almeida JGA, Ferreira EL. Sentidos da inclusão de alunos com deficiência na educação superior: olhares a partir da Universidade Federal de Juiz de Fora. *Psicologia Escolar e Educacional* [online]. 2018 [acesso em: 15 abr 2022]. 22, n.spe, 67-75. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-3539/2018/047>
- 7 – Navarro MJP, Rodrigues GL, Santamaría LM. Employability of University Graduates with Disabilities in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2022 [acesso em: 30 abr 2022]. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031463>.
- 8 – Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 11ª Ed. São Paulo; Hucitec – Abrasco, 2014.
- 9 – Coelho, CM. Trabalhadores com deficiência: Vivência subjetiva e realidade de trabalho (dissertação), 2009. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.