

DUPLA MARGINALIZAÇÃO: A SITUAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O IMPACTO DO GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

William Maximiliano Carvalho de Melo¹

RESUMO: O presente artigo analisa a inserção e as condições de trabalho das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro, com um foco especial na interseção entre deficiência e gênero. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) Pessoas com Deficiência 2022 do IBGE, a pesquisa revela que a inclusão de PcD é um desafio estrutural, marcado por disparidades significativas na participação na força de trabalho e por discriminação salarial. A perda média de participação nacional é de 56% para PcD em geral, e a perda de rendimento médio é de 31,1% em comparação com pessoas sem deficiência. A análise interseccional demonstra que a situação é agravada para as mulheres com deficiência, que enfrentam uma dupla marginalização: sua taxa de ocupação é de apenas 22,4%, e seu rendimento médio é 34% menor que o de mulheres sem deficiência e 47% inferior ao dos homens sem deficiência. Estes achados sugerem que a baixa inserção e a precarização não são meramente reflexos de barreiras individuais, mas sim de modelos históricos de exclusão (como o modelo médico da deficiência), de políticas neoliberais que acentuam a precarização do trabalho e da persistente divisão sexual e inter-regional do trabalho. O estudo conclui que a inclusão efetiva exige a articulação de direitos trabalhistas e o combate simultâneo a todas as formas de discriminação.

2034

Palavras-chave: Interseccionalidade. Desigualdade de gênero. Precarização do trabalho.

ABSTRACT: This article analyzes the insertion and working conditions of persons with disabilities (PWD) in the Brazilian labor market, with a special focus on the intersection between disability and gender. Using data from the 2022 Continuous National Household Sample Survey (PNAD) on PWD by IBGE, the research reveals that the inclusion of PWD is a structural challenge, marked by significant disparities in labor force participation and wage discrimination. The average national loss of participation for PWD in general is 56%, and the loss of average income is 31.1% compared to persons without disabilities. The intersectional analysis demonstrates that the situation is aggravated for women with disabilities, who face a double marginalization: their occupation rate is only 22.4%, and their average income is 34% lower than that of women without disabilities and 47% lower than that of men without disabilities. These findings suggest that low insertion and job precariousness are not merely reflections of individual barriers but are rooted in historical models of exclusion (such as the medical model of disability), neoliberal policies that accentuate labor precariousness, and the persistent sexual and inter-regional division of labor. The study concludes that effective inclusion requires the articulation of labor rights and the simultaneous combat of all forms of discrimination.

Keywords: Intersectionality. Gender inequality. Labor precarization.

¹Doutorado em Ciências da Administração, Membro Colaborador do Centro de Investigação em Ciência Política CICP.

INTRODUÇÃO

O Brasil possui 14,4 milhões de pessoas com deficiência (PcD), o que representa aproximadamente 8,3% de sua população, segundo o Censo 2022 do IBGE. A inclusão desse grupo no mercado de trabalho é um tema de relevância social e econômica, embora persista como um desafio estrutural, apesar de avanços legislativos como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Obstáculos como barreiras físicas e atitudinais, combinados com a falta de preparo das empresas, ainda impedem a plena participação desse grupo.

A análise desse cenário revela uma dupla camada de exclusão que impacta as PcD. Primeiro, a marginalização decorrente de um mercado de trabalho marcado pelo excedente estrutural de força de trabalho e pela precariedade, exacerbada por políticas neoliberais que promovem a flexibilização dos contratos e a despadronização do tempo de trabalho. Segundo, a intensificação dessa exclusão quando se considera a interseção com marcadores sociais como o gênero, onde a realidade de mulheres com deficiência se mostra particularmente desafiadora, confrontando-as com uma dupla camada de barreiras.

Este artigo visa explorar essas duas dimensões da desigualdade. Inicialmente, será apresentada uma análise da situação geral das PcD no mercado de trabalho brasileiro, com foco nas disparidades de participação e rendimento. Em seguida, o foco será direcionado à perspectiva interseccional, detalhando como o gênero agrava a exclusão e a desvalorização do trabalho das mulheres com deficiência. 2035

O Cenário de Exclusão Estrutural das Pessoas com Deficiência

O artigo de Krein, Manzano, e Teixeira (2022) oferece uma perspectiva sobre as dinâmicas do trabalho, sublinhando a urgência de uma reavaliação profunda das políticas de trabalho e rendimento. As políticas públicas sob a hegemonia neoliberal redefiniram o papel do Estado, promovendo a flexibilização dos contratos, a despadronização do tempo de trabalho e o rendimento variável. Esta abordagem enfraqueceu instituições e sindicatos, fomentando soluções individualizadas e exaltando o empreendedorismo e a meritocracia. Consequentemente, a responsabilidade pela proteção social foi, em grande parte, transferida para as famílias e comunidades. A escassez de oportunidades de trabalho de qualidade, aliada à predominância de ocupações de baixa renda, perpetua uma brutal desigualdade social, com as questões identitárias a manterem-se como barreiras significativas em atividades precárias (KREIN; MANZANO; TEIXEIRA, 2022).

Assim, o artigo destaca a persistência do excedente estrutural de força de trabalho e a precariedade como características históricas do mercado de trabalho brasileiro. Esses problemas estruturais levam a uma concorrência predatória por vagas e a uma inserção laboral em ocupações vulneráveis e mal remuneradas. Como destaca Biavaschi (2016) “(...) atribuir ao mercado a direção dos destinos dos homens” (p.84), tende a gerar efeitos destrutivos e situações socialmente insustentáveis. Ao mesmo tempo, Krein, Manzano, e Teixeira. (2022) propõem uma agenda de transformação que inclui a articulação de direitos trabalhistas com o combate a todas as formas históricas de exclusão e discriminação, defendendo que a inclusão deve ser a regra, não a exceção.

A definição de deficiência é multifacetada e evoluiu significativamente ao longo da história. A forma como as sociedades e os governos enquadram a deficiência impacta diretamente o tratamento dado às pessoas com deficiência (HAHN, 1985). Tradicionalmente, a deficiência foi vista através de uma perspectiva de tragédia pessoal ou do modelo médico, que a define como um problema individual causado por uma limitação ou impedimento. Sob este modelo, a deficiência era categorizada com base em diferenças físicas, como ser cego, surdo ou usar cadeira de rodas, o que reforçava estigmas e segregação. A solução proposta era a reabilitação, que visava "consertar" ou superar a deficiência para que a pessoa se tornasse parte da sociedade (KNIGHT, 2015).

Assim, a deficiência é diretamente ligada à ideia de limitação, e essa conceção molda a forma como a sociedade responde a ela. Isso impacta a participação econômica e o emprego. Por exemplo, o modelo social de deficiência, que surgiu em parte do movimento pelos direitos civis, buscou combater a discriminação no emprego e em outros serviços públicos (SCOTCH, 1989).

A seguir, analisa-se a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro com base nos dados da PNAD Contínua 2022.

Figura 1: Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho (%)

Territórios	Pessoa com deficiência	Pessoa sem deficiência	Perda de Participação
Pará	37.1	64.3	42.3%
Amapá	36.8	64	42.5%
Distrito Federal	42.2	74.2	43.1%
Roraima	34.8	61.4	43.3%
Amazonas	36.4	65.2	44.2%
Mato Grosso	38.5	70.5	45.4%
Acre	29.6	55.4	46.6%
Maranhão	29.1	55.1	47.2%

Rondônia	33.1	64	48.3%
Mato Grosso do Sul	33.5	70.9	52.8%
Sergipe	29.3	62.4	53.0%
Rio Grande do Norte	26.3	57.1	53.9%
Bahia	28.6	62.4	54.2%
Goiás	32.7	71.8	54.5%
Ceará	25.5	57	55.3%
Brasil	29.2	66.4	56.0%
Paraíba	24.9	57.1	56.4%
Alagoas	24	55.6	56.8%
Santa Catarina	30.8	71.5	56.9%
Pernambuco	25.5	59.6	57.2%
Paraná	30	70.3	57.3%
São Paulo	30.2	70.9	57.4%
Piauí	24.9	58.8	57.7%
Rio Grande do Sul	28.8	70.5	59.1%
Espírito Santo	27.9	68.5	59.3%
Minas Gerais	27.8	69	59.7%
Rio de Janeiro	25.3	64.4	60.7%
Tocantins	25.8	66.7	61.3%

Fonte: Cálculos próprios a partir de IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

2037

A inclusão de PCD no mercado de trabalho permanece um desafio estrutural no Brasil, conforme evidenciado pela Figura 1. A análise comparativa entre a participação de PCD e pessoas sem deficiência na força de trabalho revela disparidades significativas em todos os estados brasileiros, com perdas de participação que variam de 42,3% a 61,3%. A figura permite identificar que nenhum Estado brasileiro atinge paridade entre PCD e pessoas sem deficiência na força de trabalho. As menores perdas ocorrem no Pará (42,3%) e Amapá (42,5%), enquanto as maiores estão no Tocantins (61,3%) e Rio de Janeiro (60,7%). Os Estados mais desenvolvidos não garantem maior inclusão: São Paulo (57,4%), Rio Grande do Sul (59,1%) e Minas Gerais (59,7%) apresentam taxas de exclusão superiores à média nacional (56%).

Carleial (2014) destaca que as políticas de desenvolvimento regional não conseguiram reduzir as disparidades históricas entre Norte/Nordeste e Sul/Sudeste, reforçando uma "divisão inter-regional do trabalho" que marginaliza certas áreas. Essa dinâmica se reflete nos dados da Figura 1: Regiões com menor perda de participação no mercado de trabalho (ex.: Pará, Amapá, DF) coincidem com áreas onde políticas compensatórias ou investimentos em infraestrutura (como SUAPE em Pernambuco) tiveram algum impacto. Já as regiões com

maiores disparidades (ex.: Tocantins, Rio de Janeiro, Minas Gerais) são justamente aquelas onde a estrutura produtiva é menos diversificada e o Estado atua de forma "bipolar" (combina incentivos com penalizações, como no caso do ICMS). Isso sugere que a baixa inserção de PCD no mercado de trabalho não é um problema isolado, mas parte de um padrão mais amplo de exclusão regional, onde falta integração entre políticas nacionais e demandas locais.

Figura 2: Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido em todos os trabalhos (Reais)

Território	Pessoa com deficiência	Pessoa sem deficiência	Perda de rendimento médio em função da deficiência	
Amapá	2229	2314	3.7%	
Rondônia	2223	2421	8.2%	
Acre	2080	2323	10.5%	
Santa Catarina	2721	3156	13.8%	
Maranhão	1459	1712	14.8%	
Sergipe	1646	1960	16.0%	
Goiás	2200	2668	17.5%	
Mato Grosso	2493	3056	18.4%	
Paraná	2301	3008	23.5%	
Alagoas	1421	1867	23.9%	
Roraima	1739	2317	24.9%	
Bahia	1306	1756	25.6%	
Rio Grande do Sul	2286	3157	27.6%	
Mato Grosso do Sul	2179	3030	28.1%	
Pernambuco	1312	1873	30.0%	
Rio Grande do Norte	1429	2049	30.3%	
Minas Gerais	1717	2464	30.3%	
Espírito Santo	1905	2739	30.4%	
Piauí	1454	2095	30.6%	
Brasil	1913	2777	31.1%	2038
São Paulo	2289	3361	31.9%	
Distrito Federal	3304	4871	32.2%	
Tocantins	1709	2535	32.6%	
Rio de Janeiro	2198	3318	33.8%	
Ceará	1288	1946	33.8%	
Amazonas	1398	2114	33.9%	
Pará	1227	2060	40.4%	
Paraíba	1036	2258	54.1%	

Fonte: Cálculos próprios a partir de IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

A Figura 2 indica que a deficiência ainda é um fator de discriminação salarial estrutural, mesmo em estados com menor desigualdade. Na média nacional, enquanto pessoas sem

deficiência recebem R\$ 2.777, pessoas com deficiência têm um rendimento médio de R\$ 1.913, uma perda de 31,1%. No Estado da Paraíba a diferença chega a 54,1%.

Regiões mais ricas (Sul/Sudeste) oferecem salários absolutos maiores, mas não eliminam a discriminação salarial por deficiência. Mesmo com indústria e serviços mais dinâmicos, PcD são relegadas a cargos menos valorizados. Já no Norte/Nordeste, a combinação de economias menos diversificadas, alta informalidade e falta de fiscalização de cotas agrava a exclusão. Além disso, estas regiões concentram-se em setores de baixa remuneração (agropecuária, construção civil), onde PcD enfrentam mais barreiras de acesso e permanência.

Essas desigualdades não são apenas resultado de barreiras físicas ou falta de qualificação das PcD, mas estão enraizadas em modelos históricos de exclusão, como o modelo médico da deficiência, e em políticas públicas marcadas pela lógica neoliberal, que transferem a responsabilidade social para o indivíduo. Como destacado por Krein, Manzano, e Teixeira. (2022), a precarização do trabalho, a desregulamentação das relações laborais e a ênfase no empreendedorismo individual agravam a marginalização de grupos vulneráveis, entre eles as PcD.

Além disso, a divisão inter-regional do trabalho no Brasil, apontada por Carleial (2014), mostra que regiões com menor perda de participação, como o Pará e o Amapá, são aquelas onde políticas compensatórias ou investimentos em infraestrutura tiveram algum impacto. Em contrapartida, estados com economias menos diversificadas e maior informalidade, como os do Nordeste, agravam a exclusão dessas pessoas.

2039

A Interseção de Gênero e Deficiência: A Dupla Desigualdade

A análise das desigualdades torna-se mais complexa e dramática ao se aplicar a lente da interseccionalidade, onde a deficiência e o gênero se sobrepõem como eixos de opressão. O gênero, assim como a deficiência, é uma categoria oprimida por normas sociais que privilegiam corpos e capacidades específicas. Enquanto as mulheres em geral já enfrentam a divisão sexual do trabalho e a sobrecarga de cuidados não remunerados, a introdução da deficiência amplifica drasticamente a exclusão.

Ao se considerar, além do gênero, a intersecção com outros estereótipos, como raça e etnia ou orientação sexual, as barreiras intensificam-se e as mulheres tendem a sofrer ainda mais em suas jornadas profissionais (CRENSHAW, 2002). Quando diferentes identidades se

sobrepuja, a pessoa pode perder sua capacidade de conexão e de identificação, experienciando um maior nível de isolamento (NABORS et al., 2001).

Saliba e Teixeira (2024), destacam que, embora a participação feminina na força de trabalho tenha aumentado, as mulheres continuam a enfrentar disparidades salariais significativas e uma forte concentração em ocupações com estereótipos de género. Elas são, em grande parte, responsáveis pelo trabalho de reprodução social e de cuidados, uma carga que se constitui como o principal impedimento para sua inserção e permanência no ambiente laboral. Essa realidade é ainda mais acentuada para mulheres de baixa renda, que se veem numa situação de "renda insuficiente para trabalhar", incapazes de terceirizar os cuidados familiares. O artigo reforça a tese de que a divisão sexual do trabalho se mantém como uma barreira estrutural, que se traduz em maior informalidade e desemprego feminino.

Já a deficiência é uma construção social e histórica que, assim como género, raça e classe, molda a experiência humana e as dinâmicas de exclusão dentro das estruturas de poder. Tradicionalmente enquadrada pelo modelo médico como uma limitação individual a ser superada, a deficiência foi reinterpretada pelo modelo social – surgido nos anos 1970 – como resultado de barreiras ambientais e de atitude que impedem a plena participação social. Essa

perspectiva a situa como uma identidade política, análoga ao género, pois ambas são 2040 categorias oprimidas por normas sociais que privilegiam corpos e capacidades específicas (DAVIS, 2013; SHAKESPEARE, 2013). Enquanto o género é atravessado por expectativas de desempenho de papéis, a deficiência enfrenta estímulos de incapacidade, reforçados por instituições que segregam corpos considerados "anormais". A intersecção entre deficiência e género, por exemplo, evidencia como mulheres com deficiência enfrentam dupla marginalização, seja na negação de autonomia reprodutiva ou na infantilização de suas demandas (SILVERS, 1998). Movimentos como o *Independent Living*, inspirados nos direitos civis, desafiam essas hierarquias ao reivindicar autodeterminação e acessibilidade, demonstrando que a inclusão democrática exige a desconstrução simultânea de múltiplas opressões (YOUNG, 2002). Assim, a deficiência não é uma condição isolada, mas um eixo de desigualdade que se entrelaça a outras identidades, demandando políticas que confrontem a discriminação estrutural em sua complexidade.

Para explorar a intersecção entre género e deficiência no mercado de trabalho brasileiro, desenvolveu-se uma análise dos dados secundários da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) “Pessoas com deficiência 2022”, realizada pelo IBGE. A análise

compreende duas dimensões para verificar questões relacionadas ao mercado de trabalho brasileiro: A primeira dimensão compara os resultados do painel entre homens e mulheres sem deficiência. A segunda dimensão, compara os resultados entre mulheres sem deficiência e mulheres com deficiência.

Figura 3: Nível da ocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%).

Território	Homens s/ deficiência	Mulheres s/ deficiência	Mulheres c/ deficiência	Diferença em função da deficiência (pp)
Brasil	70,8	50,8	22,4	-28,4
Norte	71,4	46,1	27,5	-18,6
Nordeste	63,0	41,2	20,0	-21,2
Sudeste	72,5	54,0	22,0	-32,0
Sul	76,0	58,2	23,4	-34,8
Centro-Oeste	77,3	57,2	26,7	-30,5

Fonte: Cálculos próprios a partir de IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

A análise da Figura 3 revela disparidades significativas no nível de ocupação no Brasil, evidenciando como a deficiência e o gênero atuam como eixos interseccionais de exclusão. Em primeiro lugar, observa-se uma desigualdade estrutural de gênero: enquanto 70,8% dos homens sem deficiência estavam ocupados, apenas 50,8% das mulheres sem deficiência integravam o mercado de trabalho, refletindo barreiras como a divisão sexual do trabalho e a sobrecarga de cuidados não remunerados, identificadas por Saliba e Teixeira (2024). 2041

No entanto, quando se introduz a variável deficiência, a desigualdade se amplia drasticamente: apenas 22,4% das mulheres com deficiência estavam ocupadas, uma diferença de 28,4 pontos percentuais (pp) em relação às mulheres sem deficiência. Essa lacuna é ainda mais acentuada em regiões como o Sul (-34,8 pp) e o Sudeste (-32 pp), sugerindo que, embora essas áreas tenham maior inserção laboral para mulheres sem deficiência, a exclusão das mulheres com deficiência é mais severa. A menor diferença no Norte (-18,6 pp) pode estar relacionada a um mercado de trabalho menos formalizado, mas também a uma menor disponibilidade de dados desagregados ou políticas locais específicas.

Figura 4: Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido em todos os trabalhos (Reais).

Território	Homens s/ deficiência	Mulheres s/ deficiência	Mulheres c/ deficiência	Variação em função da deficiência (pp)
Brasil	3.034	2.424	1.598	-826
Norte	2.270	2.055	1.474	-581
Nordeste	1.983	1.749	1.183	-566
Sudeste	3.454	2.670	1.766	-904
Sul	3.472	2.604	1.863	-741
Centro-Oeste	3.608	2.696	1.826	-870

Fonte: Cálculos próprios a partir de IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

A análise da Figura 4 sobre rendimento médio mensal revela uma sobreposição de desigualdades, onde gênero e deficiência se combinam para aprofundar disparidades econômicas. Em nível nacional, enquanto os homens sem deficiência recebem em média R\$ 3.034,00, as mulheres sem deficiência têm rendimentos 20% menores (R\$ 2.424,00), evidenciando a persistente desigualdade salarial de gênero no Brasil. No entanto, quando são consideradas

as mulheres com deficiência, essa diferença se amplia drasticamente: seu rendimento médio (R\$ 1.598,00) é 34% menor que o das mulheres sem deficiência e 47% inferior ao dos homens sem deficiência. Essa diferença de R\$ 826,00 entre mulheres com e sem deficiência ilustra uma "penalidade dupla" enfrentada por esse grupo no mercado de trabalho.

Regionalmente, o Sudeste apresenta a maior disparidade salarial em valores absolutos (-R\$ 904,00), seguido pelo Centro-Oeste (-R\$ 870,00), indicando que, embora essas regiões tenham rendimentos médios mais altos, a desigualdade em relação às mulheres com deficiência é mais acentuada. Já o Nordeste tem a menor diferença em valores absolutos (-R\$ 566,00), mas isso ocorre em um contexto de rendimentos médios mais baixos para todos os grupos, o que pode refletir tanto uma economia menos dinâmica quanto uma maior informalidade, que mascara desigualdades estruturais.

Esses resultados indicam que a deficiência opera como um fator agravante da marginalização de gênero, exigindo políticas públicas que não apenas promovam a equidade entre homens e mulheres, mas também garantam acessibilidade e oportunidades para mulheres com deficiência, combatendo a dupla discriminação que elas enfrentam. Os dados da PNAD Contínua reforçam que a deficiência não apenas reduz as oportunidades de emprego para as

mulheres, mas também impacta diretamente seus rendimentos, limitando sua autonomia econômica. A interseção entre gênero e deficiência cria uma barreira adicional, exigindo políticas públicas que combatam não apenas a discriminação no acesso ao trabalho, mas também as disparidades salariais, garantindo equiparação de rendimentos e inclusão efetiva.

Saliba e Teixeira (2024) destacam que a divisão sexual do trabalho naturaliza a desvalorização do trabalho feminino, relegando as mulheres a funções associadas ao cuidado e à reprodução social, enquanto os homens dominam espaços produtivos mais valorizados. Essa lógica se reflete nos dados da PNAD: mulheres sem deficiência já ganham 20% menos que homens, mas quando adicionamos a deficiência como fator interseccional, essa diferença salarial quase dobra (34%), demonstrando que a marginalização é cumulativa. Isso sugere que a deficiência opera como um marcador adicional de exclusão, reforçando a segregação ocupacional e a precarização do trabalho feminino.

Além disso, os autores argumentam que as transformações no mundo do trabalho – como a expansão do trabalho parcial, temporário e em domicílio – não romperam com a assimetria de gênero, mas a reconfiguraram. Esse ponto é crucial para entender por que mulheres com deficiência enfrentam rendimentos ainda mais baixos: muitas são empurradas para ocupações informais, subempregos ou atividades precárias, justificadas por estereótipos de "limitação produtiva". A região Sudeste, por exemplo, onde os salários são mais altos, também apresenta a maior diferença salarial entre mulheres com e sem deficiência (-R\$ 904,00), indicando que a formalização não garante equidade. 2043

A persistência dessas desigualdades exige, como apontam Saliba e Teixeira (2024), repensar a articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo. No caso das mulheres com deficiência, isso significa desafiar não apenas a divisão sexual do trabalho, mas também o capacitismo estrutural, que as exclui duplamente: por serem mulheres e por terem deficiência. Políticas de inclusão laboral precisam, portanto, combater estereótipos de gênero e deficiência simultaneamente, garantindo acesso a empregos formais, remuneração equitativa e apoio à conciliação entre trabalho e cuidados.

CONCLUSÃO

A inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro não pode ser vista como uma questão isolada ou meramente assistencial, mas como um imperativo

de justiça social e equidade. Os dados da PNAD Contínua 2022 revelam que a deficiência impõe barreiras estruturais significativas, tanto na participação no mercado quanto na remuneração.

A análise interseccional demonstra que a situação é dramaticamente agravada pela variável gênero. As mulheres com deficiência enfrentam uma dupla exclusão que limita de forma severa suas oportunidades de emprego e sua autonomia econômica.

Para superar essas desigualdades, é fundamental transcender a lógica do modelo médico e as consequências da precarização neoliberal. A transformação deve seguir uma agenda que defenda a articulação de direitos trabalhistas com o combate a todas as formas históricas de exclusão e discriminação, tornando a inclusão a regra, e não a exceção.

Isso implica em ações intersectoriais, fiscalização efetiva da Lei de Cotas, garantia de acessibilidade e, crucialmente, políticas públicas que combatam os estereótipos de gênero e deficiência simultaneamente, garantindo acesso a empregos formais, remuneração equitativa e apoio à conciliação entre trabalho produtivo e reprodutivo.

Este estudo baseia-se em dados quantitativos da PNAD Contínua 2022, o que, embora forneça uma visão robusta das disparidades estruturais (ocupação e rendimento), limita a compreensão dos aspectos qualitativos da experiência de trabalho. Variáveis como a autoidentificação racial, tipo de deficiência e nível de escolaridade não foram exploradas em detalhe, e as taxas de desocupação e desalento, cruciais para a análise da força de trabalho, não foram o foco central. Além disso, a análise regional é ampla e não captura as especificidades de políticas de inclusão em nível municipal ou setorial.

Pesquisas futuras devem avançar para uma análise ainda mais refinada, incorporando a dimensão de raça e etnia para examinar a tripla marginalização sofrida por mulheres negras com deficiência, aprofundando a perspectiva interseccional. Sugere-se também a realização de estudos qualitativos para investigar as barreiras atitudinais, as dinâmicas de acessibilidade no local de trabalho e o impacto da Lei de Cotas sob a ótica das PCD. Por fim, uma pesquisa comparativa do rendimento e da ocupação de PCD no setor formal (regime CLT) *versus* o setor informal poderia mapear as consequências diretas da precarização do trabalho na vida desse grupo.

REFERÊNCIAS

- BIAVASCHI, M. B. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 75-87, 2016. DOI: [10.1590/S0103-40142016.30870005](https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870005)

CARLEIAL, L. O desenvolvimento regional brasileiro ainda em questão. *Revista Política e Planejamento Regional*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 1-21, 2014.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao género. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan./jun. 2002. DOI: 10.1590/S0104-026X2002000100011

DAVIS, L. J. *The disability studies reader*. 4. ed. New York: Routledge, 2013.

HAHN, H. Introduction Disability Policy and the Problem of Discrimination. *American Behavioral Scientist*, Thousand Oaks, v. 18, p. 289-306, 1985.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022: Pessoas com Deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

KNIGHT, A. Democratizing Disability: Achieving Inclusion (without Assimilation) through 'Participatory Parity.' *Hypatia*, v. 30, n. 1, p. 97-114, 2015. DOI: 10.1111/hypa.12120

KREIN, J. D.; MANZANO, M. F.; TEIXEIRA, M. Trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. *Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades*, Salvador/Recife, v. 47, n. 256, p. 293-317, maio/ago. 2022. DOI: 10.25247/2447-861X.2022.n256.p293-317

NABORS, N. A., HALL, R. L., MIVILLE, M. L., NETTLES, R., PAULING, M. L., & RAGSDALE, B. L. (2001). Multiple minority group oppression: Divided we stand?. *Journal of the Gay and Lesbian Medical Association*, 5(3), 101-105. DOI: 10.1023/A:1011652808415

2045

SALIBA, C.; TEIXEIRA, M. Avanços e permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2012 e 2023. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 25, 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/421>.

SCOTCH, R. K. Politics and Policy in the History of the Disability Rights Movement. *The Milbank Quarterly*, New York, v. 67, Part 2, p. 380-400, 1989. DOI: 10.2307/3350150

SHAKESPEARE, T. Disability, Identity and Difference. In: BARNES, C.; MERCER, G. (ed.). *Exploring the Divide*. Leeds: The Disability Press, 1996. p. 94 - 113.

SILVERS, A. Formal Justice. In: SILVERS, A.; WASSERMAN, D.; MAHONEY, M. *Disability, Difference, Discrimination: Perspectives on Justice in Bioethics and Public Policy*. New York: Rowman & Littlefield, 1998. p. 13-145.

YOUNG, I. M. *Inclusion and Democracy*. New York: Oxford University Press, 2002.