



Universidade Federal de Minas Gerais  
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

## CAPACITISMO E MERCADO DE TRABALHO: OLHAR DE DENTRO E OLHAR DE FORA

Ítalo C Assis (Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia – PPGS-UFMG)

### RESUMO

Este artigo propõe examinar a reprodução das desigualdades, discriminação e do preconceito no local de trabalho por meio de entrevistas em profundidade com pessoas com deficiência (PcD) adquirida, ou seja, pessoas que se tornaram pessoas com deficiência em algum momento da vida. O foco deste artigo é demonstrar uma perspectiva “de fora para dentro” (Collins 1986) sobre o “capacitismo”. Grande parte das PcDs retornam ao mercado de trabalho após se tornarem PcD devido a política de inserção adotada e incentivada pela previdência social brasileira (Lei nº 8.213/91). O argumento de que as experiências anteriores (sendo PsD) somadas às novas experiências (agora PcD) possam tornar visíveis as bases das disparidades capacitistas no local de trabalho e ajudar a iluminar como as desvantagens estruturais (sendo elas existentes) para as PcDs são reproduzidas nas interações no local de trabalho. Como as PcDs veem as desvantagens e vantagens (sendo elas existentes) e em que medida o gênero, raça e tipo de deficiência influenciam.

### INTRODUÇÃO

O capacitismo também é compreendido como opressão e flerta com o racismo e o sexismo, já que todos produzem exclusão social. Sendo ele estrutural e estruturante, o capacitismo condiciona um ideal de indivíduo performático cujo as relações sociais são forjadas em normativas que consideram corpos de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTI e com deficiência como ontológica e materialmente deficientes. Sendo assim, o capacitismo situa a deficiência como algo que deve ser melhorado, curado, e de certo modo eliminado, algo negativo Campbell (2009).

Estudos sobre capacitismo são raros e possuem foco disperso sobre o assunto. Os estudos sobre o tema são em sua maioria apoiados na literatura de desigualdade e principalmente no estado da arte da desigualdade de gênero. Para este estudo, utilizaremos como principal referência o artigo de KRISTEN SCHILT 2006, onde a autora examina a reprodução da desigualdade no local de trabalho.

Diversos estudos sociológicos demonstram que no local de trabalho há uma relação complexa entre oportunidades (avanço na remuneração, qualificação, autoridade) e gênero. É sabido que homens avançam mais rápido em carreiras com posições semelhantes do que mulheres, a existência de uma barreira invisível impede muitas vezes o avanço de mulheres em suas carreiras (Padavic e Reskin 2002; Valian 1999), o que não sabemos é em que medida ter uma deficiência fortifica, robustece e consolida essa barreira “invisível” independentemente do gênero.

O fato é que essa reprodução cultural no local de trabalho pode se tornar mais perceptível e logo examinada/exposta por um olhar de dentro, (Collins 1986; Martin 1994, 2003; Yoder e Aniakudo 1997) afirmam que, “outros marginalizados oferecem uma perspectiva única sobre os eventos que ocorrem dentro de um cenário porque percebem as atividades das vantagens tanto da proximidade (estar dentro) quanto do distanciamento (estar fora)”.

Nos apoiaremos na pertinência das 3 grandes teorias sociais que flutuam ao se tratar de desigualdade (Connell 1995, 79); i) Organizações sociais: argumentam que crenças embutidas nas estruturas desfavorecem e/ou beneficiam o indivíduo e são difíceis de se observar; ii) Teoria do capital humano: o local de trabalho é neutro e recompensa pela habilidade, experiência e produtividade; iii) Teoria da socialização: o meio define o comportamento adequado.

## METODOLOGIA

Entrevistas em profundidade com pessoas com deficiência (PcD) adquirida em algum momento da vida laboral e que estão inseridas no mercado de trabalho. O critério exclui PcDs que nasceram com deficiência ou se tornaram PcD antes da entrada no mercado de trabalho, já que estes não poderiam comentar sobre as mudanças em suas interações sociais específicas para o local de trabalho.

O recrutamento será através de grupos de ativistas, grupos de apoio PcD, também poderá ser utilizada a técnica de bola de neve, onde os entrevistados poderão indicar conhecidos que correspondam aos critérios estabelecidos.

Todas as entrevistas serão gravadas em áudio, transcritas e codificadas.

Entende-se que o indivíduo entrevistado passou por dois momentos distintos. No primeiro momento, o indivíduo estava inserido em um local de trabalho qualquer, no segundo momento, o indivíduo está inserido em um local de trabalho qualquer com o diferencial de tratamento (sem intencionalidade prévia) ter se tornado uma PcD. Teremos então para análise, um evento natural aleatório não controlado pelo indivíduo (entrevistado).

## HIPÓTESES

Sendo o local de trabalho um lugar não neutro, que não recompensa os trabalhadores com base em méritos individuais, onde reproduz as diferenças, discriminações e desigualdades (Acker 1990; Martin 2003; Valian 1999; Williams 1995), a hipótese de que as PcD recebam e percebam de forma exacerbada (mas ainda sim de certa forma velada) essa discriminação e desigualdade nas interações sociais no local de trabalho.

A transição de PsD para PcD diminui o recebimento de benefícios? Em que medida o gênero afeta esse mecanismo?

Os estereótipos capacitistas, desfavorecem as PcD, uma vez que são consideradas menos capazes e menos propensas a ter sucesso do que as PsD com qualificações iguais (ou muitas vezes maiores)?

## REFERÊNCIAS

Acker, Joana. 1990. Hierarquias, empregos, corpos: Uma teoria das organizações de gênero. *Gênero e Sociedade*

Collins, Patrícia Hill. 1986. Aprendendo com o forasteiro dentro: O significado sociológico do negro

CONEL, Roberto. 1995. Masculinidades. Berkeley: University of California Press.

Martin, Patrícia Yancy. 1992. Gênero, interação e desigualdade nas organizações. Em Gênero, interação e desigualdade, editado por Cecelia L. Ridgeway. Nova York: Springer-Verlag

———. 2003. “Dito e feito” versus “dizer e fazer”: Práticas de gênero, praticando gênero em trabalhar. *Gênero e Sociedade* 17:342-66

Padavic, Irene e Bárbara Reskin. 2002. Mulheres e homens no trabalho. 2ª edição Thousand Oaks, CA: Pine

Schilt, K. (2006). Just one of the guys? How transmen make gender visible at work. *Gender and society*, vol. 20, n. 4, pp. 465-490.

Valian, Virgínia. 1999. Por que tão lento? O avanço das mulheres. Cambridge, MA: MIT Press.

Willians, Cristina. 1995. Ainda um mundo de homens: Homens que fazem o trabalho das “mulheres” . Berkeley: Universidade Da Imprensa da Califórnia.

Yoder, Janice e Patricia Aniakudo. 1997. Outsider dentro do corpo de bombeiros: subordinação e diferença nas interações sociais de bombeiros mulheres afro-americanas. *Gênero e Sociedade*