

Mulheres com deficiência e mercado de trabalho¹

Katia Regina Cezar (USP)

“FLAGRANTE: *O que o deixava excitado diante da possibilidade de Marieta e Frederica partilharem o banheiro?* ANTENOR: Por se tratar Frederica de uma jovem muito bonita, **desprotegida**, eu diria até **inocente**. E ainda que assim não fosse, como por alguns momentos cheguei a admitir, a simples aparência disso tornava as coisas muito excitantes. FLAGRANTE: *O fato dela não ser muito diferente de uma cega também influía nisso?* ANTENOR: Sim.” (*O Monstro*, de Sérgio Sant’anna, p. 616, negritos meus).

Tenho estudado a temática da deficiência e do trabalho há algum tempo em razão da minha dissertação de mestrado, intitulada “As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho: a efetividade da lei de cotas”², defendida no ano passado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Porém, o interesse pela questão de gênero e sua relação com a deficiência e o trabalho só surgiu recentemente, tendo sido despertado em mim pela professora doutora Ana Lúcia Pastore durante a minha banca de defesa, quando me questionou acerca do sexo dos trabalhadores com deficiência entrevistados para a pesquisa (cinco femininos e um masculino).

Observei que a questão de gênero não foi analisada na dissertação, mas foi mencionada a discriminação sofrida pelas mulheres³, quando fiz referência a

¹ Texto elaborado para apresentação no GT 5 - Antropologia e Direitos Humanos - do II ENADIR.

² Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: 31/07/2011.

³ “Além disso, na RAIS de 2008 constatou-se também discriminação salarial em relação ao gênero: ‘enquanto na população brasileira em geral mulheres ganham 17,2% menos que homens, entre quem tem alguma deficiência a diferença chega a 28,5%’.” Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: 31/07/2011.

dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, que indicam que as trabalhadoras com deficiência ganham menos do que os trabalhadores com deficiência.

Dados da RAIS atual, de 2010, confirmam o referido quadro discriminatório, não somente em relação ao gênero, mas também em relação aos tipos de deficiência, tanto no que concerne à contratação para o trabalho quanto à remuneração recebida pelas pessoas com deficiência:

Em 2010, dos 44,1 milhões de vínculos ativos em 31 de dezembro, 306,0 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. Esse resultado apresentou uma elevação no número de empregos em relação ao registrado em 2009 (288,6 mil vínculos empregatícios). Do total de trabalhadores com deficiência em 2010, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,47%), seguida dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%). Na situação de empregados reabilitados foram declarados 10,90% do total das pessoas com deficiência. No que se refere ao gênero, verifica-se que os homens têm uma maior representatividade em todos os tipos de deficiência, registrando uma participação de 65,42%, em média, que reduziu, comparativamente à ocorrida em 2009 (65,57%). Esse resultado decorreu do declínio da participação do homem em todos os tipos de deficiências. A representatividade masculina entre os trabalhadores com deficiência física é de 64,34%, sendo 65,99% referente à deficiência auditiva, 64,45% à visual, 71,97% às mentais e 66,68% às deficiências múltiplas. Os rendimentos médios das pessoas com deficiência foram de R\$ 1.922,90, superiores à média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 1.742,00). O diferencial apresentado entre os rendimentos auferidos pelas pessoas com deficiência e o rendimento médio nacional pode ser atribuído à remuneração média percebida pelos trabalhadores reabilitados (R\$ 2.107,27), pelos trabalhadores com deficiência física (R\$ 2.025,96) e pelos portadores de deficiência auditiva (R\$ 1.925,67), cujos rendimentos situam-se acima da remuneração média desse contingente de trabalhadores. Por outro lado, deve-se mencionar que os assalariados portadores de deficiência mental são aqueles cujos rendimentos são os menores (R\$ 772,20). Os trabalhadores portadores de deficiência auditiva são os que revelaram maior diferença (56,85%) entre os rendimentos pagos segundo o gênero (R\$ 2.255,51 para os homens e R\$ 1.282,27 para as mulheres). Com relação às demais pessoas com deficiência, os dados revelam uma menor disparidade entre os rendimentos médios auferidos por ambos os gêneros, variando de 71,48% para os

deficientes físicos a 86,75% para os assalariados com deficiência mental. Entre as pessoas com deficiência, observa-se também o mesmo padrão de comportamento verificado para a totalidade dos vínculos empregatícios, quando o recorte é o rendimento por grau de instrução segundo o gênero, ou seja, uma maior representatividade dos rendimentos das mulheres nos níveis de escolaridade mais baixos e uma menor participação nos níveis mais elevados de instrução.⁴

Em conformidade com as três RAIS anteriores, de 2007, 2008 e 2009, que apresentaram dados sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência, os dados da RAIS atual demonstram que os homens com deficiência são mais contratados do que as mulheres com deficiência, e estas ganham menos do que eles, em relação a cada um dos tipos de deficiência.

O problema da discriminação em relação ao tipo de deficiência já foi devidamente analisado na dissertação. No presente texto, contudo, a reflexão é no sentido de se tentar compreender quais as razões que levam essas duas diferenças entre os seres humanos (o gênero e a deficiência), dentre tantas outras, a serem discriminadas no mercado de trabalho.

Segundo o artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006 e ratificada pelo Brasil:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.⁵

Essa norma, ao ressaltar que, “em interação com diversas barreiras”, os impedimentos das pessoas com deficiência podem obstruir a sua participação

⁴ Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/rais/2010/>>. Acesso em: 31/07/2011.

⁵ RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Orgs.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Corde, 2008, p. 133.

social, está adotando o modelo social da deficiência, em harmonia com o atual paradigma de estudo sobre o tema (o da inclusão social⁶).

Pelo modelo social, a deficiência é compreendida em três dimensões: a estritamente física, orgânica, biológica; a das consequências da deficiência nas atividades da pessoa, ou seja, uma pessoa com deficiência pode ser considerada capaz para certa atividade e incapaz para outra, podendo não gerar incapacidade para qualquer atividade que seja; e, por fim, a baseada no critério social, mostrando que a pessoa com deficiência pode ou não ter oportunidade de inclusão social, dependendo do meio em que ela se encontra.

Nos ensinamentos de Romeu Sassaki:

Pelo modelo social da deficiência, os problemas da pessoa com necessidades especiais não estão nela tanto quanto estão na sociedade. Assim, a sociedade é chamada a ver que ela cria problemas para as pessoas com necessidades especiais, causando-lhes incapacidade (ou desvantagem) no desempenho de papéis sociais em virtude de: seus ambientes restritivos; suas políticas discriminatórias e suas atitudes preconceituosas que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças; seus discutíveis padrões de normalidade; seus objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico; seus pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria supostamente homogênea; sua quase total desinformação sobre deficiências e sobre direitos das pessoas que têm essas deficiências; suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana.⁷

Dessa forma, pode-se afirmar que o conceito de deficiência é, não só, mas também, construído socialmente.

Nesse sentido, ao qualificar a deficiência, o meio passa a discriminá-la ou não. Mas a deficiência geralmente recebe valoração negativa, expressando preconceitos, estigmatizando e discriminando a pessoa com deficiência.

⁶ Sobre o paradigma da inclusão social, vide dissertação disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: 31/07/2011.

⁷ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006, p. 45.

Por exemplo, na Antiguidade Clássica, a deficiência tinha um aspecto não científico, era vista como manifestação de sobrenaturalidade (extraterreno, demoníaco, fantasioso). Já nas Idades Média e Moderna, a deficiência ganha um aspecto científico e algumas delas passam a ser entendidas como doença (a grosso modo, um “mal” com possibilidade de tratamento e cura) e outras como deficiência em sentido estrito (a grosso modo, um “mal” permanente, que deve ser eliminado ou segregado e domesticado).

Ainda hoje, a deficiência é vista como algo sobrenatural, como um castigo, acreditando-se que as pessoas com deficiência devem ser objeto de caridade e não digna de iguais direitos.

Com esse pensamento, ocorre a discriminação, que significa, conforme a Convenção da ONU, artigo 2º:

qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro.⁸

E por quais motivos o meio social valora a deficiência de forma negativa e a discrimina? Medo do diferente? Falta de informação?

Por sua vez, passando para a análise da questão de gênero, entende-se que a desigualdade entre homens e mulheres também é construída socialmente. Ou seja, a desigualdade entre os sexos não é simplesmente fruto do acaso. Há sim diferenças físicas entre homens e mulheres, mas a discriminação sofrida pelas mulheres também advém da valoração negativa ofertada pelo meio ao conceito de “mulher”.

⁸ RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Orgs.). *Op. cit.*, p. 134.

Ela é vista como frágil, submissa, incapaz. Tanto é assim que há pouco tempo atrás a mulher casada ainda precisava da autorização do marido para exercer alguns direitos.

E por quais motivos o meio social qualifica a mulher de forma negativa e a discrimina? As diferenças biológicas servem para justificar a submissão da mulher? A ideologia patriarcal ainda é dominante e naturalmente aceita? Por quê?

Segundo o relatório da Rede Internacional de Mulheres com Deficiência (*International Network of Women with Disabilities - INWWD*⁹), divulgado em março deste ano, o estigma que recai sobre as mulheres com deficiência é ainda mais intenso e aceitável do que aquele que recai sobre as mulheres sem deficiência, uma vez que elas não são vistas como seres humanos, podendo ser violentadas sem o menor pudor, sem o menor arrependimento, por seus agressores.

A dupla vulnerabilidade a que estão submetidas é gravíssima.

É importante esclarecer que a discriminação trabalhista, aqui tratada, não deixa de ser uma espécie do gênero violência, ou uma das múltiplas formas de violência, contra as mulheres com deficiência.

Os dados da INWWD mostram que a violência contra mulheres com deficiência excede de longe aquela que atinge mulheres sem deficiência e que o índice de violência contra mulheres com deficiência é mais alto do que contra homens com deficiência. É afirmado que algumas mulheres com deficiência podem não se perceber como vítimas da violência porque consideram estas situações associadas exclusivamente à deficiência. Além disso, é afirmado que é mais forte a discriminação baseada na deficiência, não sendo a violência vista

⁹ INTERNATIONAL NETWORK OF WOMEN WITH DISABILITIES (INWWD). **Document on Violence against Women with Disabilities**. Disponível em: <<http://www.internationaldisabilityalliance.org/advocacy-work/the-international-network-of-women-with-disabilities-inwwd/>>. Acesso: 31/07/11.

também como uma questão de gênero. As consequências disso são um maior isolamento e um maior risco de exposição a violências.

A INWWD denuncia, dentre outros abusos, que as mulheres com deficiência, comparadas aos homens com deficiência, tem menos acesso a cuidados médicos qualificados, à reabilitação, a apoios sociais, educação superior e oportunidades de emprego. Acabam forçadas a viver na pobreza. Isso só corrobora os dados da RAIS 2010, transcritos no início do presente texto.

Pode-se assegurar, então, que a efetivação da inclusão laboral da mulher com deficiência é um dos meios preliminares para a conquista da igualdade. Inclusive, a divisão sexual do trabalho é apontada como precursora da exclusão social da mulher, privando-a dos espaços públicos de poder e tornando-a dependente de outrem¹⁰. Do mesmo modo, pode-se afirmar que a divisão do trabalho segundo a presença ou não da deficiência e segundo os tipos de deficiência também é discriminatória.

O ideal é um ambiente de trabalho plural e inclusivo, que ofereça oportunidade de acesso, a todas as atividades, a todos. Um ambiente de trabalho que respeite a diversidade humana, não permitindo que uns fiquem socialmente subjugados a outros e sendo, nesse sentido, um palco de luta em prol da transformação do *status quo* discriminatório.

A pergunta que merece ser feita agora é: a mulher com deficiência, duplamente vulnerável, ao conquistar o seu espaço no mercado de trabalho, conseguirá deixar de ser discriminada quanto aos seus direitos trabalhistas? Como?

É importante mencionar que a mulher com deficiência está sendo incluída no mercado de trabalho competitivo, dentro de uma economia capitalista globalizada, que visa ao lucro, devendo produzir sempre com mais qualidade e eficiência diante das concorrências nacional e internacional.

¹⁰ Cf. BARSTED, Leila Linhares. **As mulheres e os direitos humanos**. Rio de Janeiro: CEPIA, 2001, *passim*.

Ressalte-se que é desse meio social específico que se está falando. Ele também dá o tom para a valoração da deficiência e do gênero, de acordo com seus interesses e propósitos. E a quem interessaria estigmatizar a trabalhadora com deficiência?

Diante dessas circunstâncias, é imprescindível que a inclusão laboral das mulheres com deficiência ocorra com empoderamento:

Empoderamento significa o processo pelo qual uma pessoa, ou um grupo de pessoas, usa o seu poder pessoal inerente à sua condição – por exemplo: deficiência, gênero, idade, cor – para fazer escolhas e tomar decisões, assumindo assim o controle de sua vida. [...] Não se outorga esse poder às pessoas; o poder pessoal está em cada ser humano desde o seu nascimento. Com frequência acontece que a sociedade – família, instituições, profissionais etc. – não tem consciência de que a pessoa com deficiência também possui esse poder pessoal (Rogers, 1978) e, em consequência, essa mesma sociedade faz escolhas e toma decisões por ela, acabando por assumir o controle da vida dela.¹¹

O empoderamento é citado expressamente na Convenção da ONU, artigo 6º, como um dever do Estado:

Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na presente Convenção.¹²

Assim, a participação autônoma e independente das mulheres com deficiência na tomada de decisões em todos os níveis de suas vidas, inclusive no ambiente de trabalho, reivindicando direitos, é imprescindível para mitigar as discriminações.

Aliás, se não fossem os movimentos sociais de luta da mulher e da pessoa com deficiência, luta por reconhecimento de suas peculiaridades e por

¹¹ SASSAKI, Romeu Kazumi. *Op. cit.*, pp. 35-36.

¹² RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Orgs.). *Op. cit.*, pp. 136-137.

direitos, por autonomia e independência, por inclusão social, iniciados na década de 80 no Brasil, com a redemocratização do país, a história da opressão e da segregação dessa parcela da população ainda estaria no paleolítico.

Como assevera Leila Barsted:

Constatar a existência dessas discriminações e atuar de forma propositiva para sua superação tem sido uma árdua tarefa assumida pelo movimento de mulheres no Brasil. As diversas instituições da sociedade civil, em particular as ONGs, os grupos e o movimento autônomo de mulheres tem um compromisso histórico na defesa dos direitos humanos em geral e, em particular, dos direitos humanos das mulheres.¹³

Acredito que refletir sobre os questionamentos aqui realizados seja bastante eficaz para o combate diário travado por cada um de nós, enquanto mulheres, enquanto mulheres com deficiência, enquanto defensores dos direitos humanos. Mais do que divulgar as leis existentes sobre a temática, é preciso refletir. E não faltam leis, pelo contrário, há vários tratados internacionais sobre os direitos das mulheres e sobre os direitos das pessoas com deficiência, ratificados pelo Brasil. Já foi bastante mencionada aqui a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pode ser citada também a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela ONU em 1979.

Realmente não faltam leis. É preciso refletir para efetivá-las. Para tanto, sobre a efetividade das leis, transcrevo o raciocínio do professor doutor Tercio Sampaio:

Ora, essa fragmentação da imagem do homem na pluralidade dos universos culturais nos quais ele se socializa e se politiza efetivamente – o universo da família, do trabalho, da realização profissional, da política, da fruição cultural e do lazer – torna problemática e difícil a adequação das convicções do indivíduo e

¹³ BARSTED, Leila Linhares. *Op. cit.*, p. 43.

de sua liberdade a idéias e valores universalmente reconhecidos e legitimados num sistema de normas e fins aceito pela sociedade. Reside aí a raiz provável do paradoxo de uma sociedade, de um lado, obsessivamente preocupada em definir e proclamar uma lista crescente de direitos humanos de respeito e proteção ao deficiente; de outro, impotente para fazer descer do plano de um formalismo abstrato e inoperante esses direitos, de modo a levá-los a uma efetivação concreta nas práticas sociais. Na verdade, entre a universalidade do Direito e da ética e as convicções singulares, a relação permanece abstrata e, no espaço dessa abstração, desencadeiam-se formas muito reais de violência social que acabam por consumir a cisão entre comportamento individual e regras gerais, éticas e jurídicas no mundo contemporâneo: aquele, degradado em moral do interesse e do prazer; essas, exiladas na abstração da lei ou confiscadas pela perspectiva fragmentária de uma natureza controlada tecnicamente.¹⁴

É preciso refletir bastante. Até para que as leis existentes não sejam aplicadas de forma descompromissada. Nesse sentido, há que se questionar sempre, também na tentativa de acabar com a naturalidade com que se violentam as mulheres com deficiência, como aponta Leila Barsted:

Grande parte das discriminações e violências cometidas contra as mulheres é estimulada pela complacência ou indiferença social frente a essas atitudes e, apesar de alguns avanços importantes implementados por ação governamental, em muitos casos, o Estado ainda mostra-se omissivo diante do desrespeito aos direitos das mulheres e, mesmo, diante da violência contra as mulheres.¹⁵

¹⁴ FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. O Deficiente na Perspectiva da Antropologia Filosófica. **REVISTA DO ADVOGADO - Direitos da Pessoa com Deficiência**, São Paulo: Associação dos Advogados de São Paulo/AASP, ano XXVII, n. 95, pp. 140-153, dez. 2007, p. 150.

¹⁵ BARSTED, Leila Linhares. *Op. cit.*, p. 39.