

# MULHER NEGRA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA CRÍTICA DA RAÇA

## BLACK WOMAN WITH DISABILITIES IN BRAZIL: ANALYSIS FROM CRITICAL RACE THEORY

### RENATA CRISTINA GOMES BATISTA

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
(PUC MINAS)  
renataadmmg@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-6632-8725>

### CLAUDIA APARECIDA AVELAR FERREIRA

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
(PUC MINAS)  
claudiahgv@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-8802-1716>

### AMANDA RIBEIRO CAROLINO

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
(PUC MINAS)  
amandarc.dsg@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-8536-8829>

### SIMONE COSTA NUNES

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
(PUC MINAS)  
sinunes@pucminas.br  
<https://orcid.org/0000-0002-7573-7985>

## RESUMO

O objetivo é examinar como a mulher negra com deficiência percebe a interseccionalidade das estruturas opressoras de raça, gênero, classe e deficiência. A pesquisa adota abordagem qualitativa e a técnica de apreciação narrativa, por meio da análise interpretativa do discurso. O roteiro para coleta de dados foi desenvolvido no *Google Forms* e o formulário divulgado nas redes sociais das pesquisadoras, além do uso da técnica Bola de neve. Participaram do estudo quatro mulheres negras, com deficiência, que vivem na região metropolitana de Minas Gerais, de baixa renda, com idade predominante acima dos 40 anos. Esse estudo revela desafios enfrentados por mulheres negras com deficiência no mercado de trabalho que, não obstante a sua formação educacional, ainda enfrentam preconceito, discriminação, invisibilização, desigualdades, falta de acessibilidade, subalternização e falta de oportunidades. A interseccionalidade de raça, gênero e deficiência amplia a marginalização. Por isso, a necessidade premente de políticas efetivas para garantir inclusão e igualdade. A conscientização sobre sexismo, racismo e capacitismo desde a infância é essencial para combater o preconceito estrutural e promover uma sociedade mais justa.

## PALAVRAS - CHAVE

Interseccionalidade. Gênero. Mulher. Pessoa com deficiência. Racismo.

## ABSTRACT

The objective is to examine how black women with disabilities perceive the intersectionality of oppressive structures of race, gender, class, and disability. The research adopts a qualitative

*approach and the technique of narrative appreciation, through interpretative discourse analysis. The script for data collection was developed on Google Forms and the form was published on the researchers' social networks, in addition to the use of the Snowball technique. Four black women with disabilities, living in the metropolitan region of Minas Gerais, low-income, predominantly aged over 40, participated in the study. This study reveals challenges faced by black women with disabilities in the job market who, despite their educational background, still face prejudice, discrimination, invisibility, inequalities, lack of accessibility, subordination, and lack of opportunities. The intersectionality of race, gender, and disability increases marginalization. Therefore, there is a pressing need for effective policies to guarantee inclusion and equality. Raising awareness about sexism, racism, and ableism from childhood is essential to combat structural prejudice and promote a fairer society.*

#### KEYWORDS

*Intersectionality. Gender. Woman. People with disabilities. Racism.*

## INTRODUÇÃO

O que significa ser uma mulher, negra com deficiência no Brasil sob a perspectiva da Teoria Crítica da Raça? O seu significado pragmático e teórico remete à discriminação, devido ao sexismo, racismo, classe social e capacitismo, seja no ambiente de trabalho, na escola ou na vida social. Diante disso, com tetra discriminação, é que a mulher, negra com deficiência, vivencia seu cotidiano de baixa renda. O objetivo deste estudo é examinar como a mulher negra com deficiência percebe a interseccionalidade das estruturas opressoras de raça, gênero, classe e deficiência. Foi adotada a pesquisa descritiva e qualitativa e a técnica da análise interpretativa do discurso (Behling et al., 2022, Labov, 1972). Este estudo baseia-se no modelo social da deficiência de segunda geração, que se fundamenta na intervenção da sociedade para mitigar desigualdades, com ingerência no campo político, e a deficiência interseccionando categorias identitárias e não apenas como corpo lesionado (Diniz, 2007). Quanto aos critérios de inclusão dos participantes do estudo, definiu-se: ser mulher, da raça negra – possuir cor de pele parda ou preta (*Lei 12.288 de 20 de julho de 2010*) – e ser uma pessoa com algum tipo de deficiência, além da baixa renda.

Oliveira et al. (2022) argumentam que o contexto brasileiro, inserido no neoliberalismo, visa docilizar os corpos em subalternização para dominação e submissão psíquica nos moldes coloniais, gerando vantagem e promoção ao projeto neoliberal, com a clivagem, exclusão e exploração. Esses autores evidenciam:

Às populações negras, existe um controle “psicobiopolítico”, que opera se articulando entre eles de forma horizontal, a partir das perspectivas de exclusão e da inferiorização, presentes no racismo e que continua a estar cada vez mais presente na sociedade e no modelo neoliberal (Oliveira et al., 2022, p. 18).

Por isso, no mercado de trabalho as mulheres negras com deficiência vivenciam a invisibilização (Paiva et al., 2014), não ocupam o alto escalão das empresas (Batista, 2020), sofrem preconceito e até discriminação (Carvalho- Freitas et al., 2011; Hemenway et al., 2003; Blanchard, 2001; Goss et al., 2000).

A interseccionalidade, explorada neste estudo com base em Collins & Bilge (2021), revela a complexidade dos contextos enfrentados pelas participantes. Elas lidam com a interseção de raça e gênero, em um sistema opressor que as julga e culpabiliza como responsáveis pela reprodução de desigualdades. Ferreira (2022) destaca a sujeição delas ao sexismo e ao patriarcado nesse cenário.

Ademais, a condição de classe social acrescenta uma camada adicional de desafios, colocando as mulheres negras em um contexto de desigualdade social e racial (Crenshaw, 2002). Nesse cenário, o corpo negro permanece frequentemente invisibilizado, ressaltando a urgência de políticas sociais para mitigar a violência racial e promover equidade (Ferreira, 2022). A interseccionalidade desses fatores coloca as participantes em uma teia de opressões presentes em diversos espaços que elas ocupam ao longo de suas trajetórias, refletindo a complexidade e a profundidade das barreiras que enfrentam no cotidiano.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o Brasil possui 12,7 milhões (6,7%) de pessoas com diversas deficiências, categorizadas como físicas, mentais, intelectuais e sensoriais (cegueira ou surdez), (IBGE, 2018). Benevides e Alencar (2020) identificaram que a remuneração média, em reais, em dezembro de 2018 e 2019, por tipo de deficiência, demonstra que as pessoas com deficiências múltiplas tiveram maior redução remunerativa (-17,2%), pois recebiam em 2018: R\$ 2.746,21 e em 2019: R\$ 2.272,64. A redução remunerativa para deficiência auditiva foi de -7,2%; visual -2,2%; e física -1,6%. Houve incremento somente para as pessoas com deficiência intelectual (4,7%), porque era a categoria com menor salário (R\$ 1.550,48) e, também, para as pessoas com deficiência física (R\$ 3.051,52).

Mesmo com a Lei de Cotas, as pessoas com deficiência deparam-se com desafios para a inserção e inclusão no mercado de trabalho. Em 2019, as pessoas com deficiência física, auditiva e visual tinham mais vínculos formais de emprego, com maior participação na carga horária de 40 a 44 horas semanais, sendo as principais ocupações: auxiliar de escritório, assistente administrativo e faxineiro. O maior rendimento médio total era de dois salários-mínimos, em reais, conforme Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020).

Para explicar essa condição opressora, a Teoria Crítica da Raça é uma abordagem acadêmica que examina as relações de poder e dominação, em torno da raça e da etnia. Embora o foco principal seja a análise da opressão racial, a Teoria Crítica da Raça também considera a interseccionalidade, ou seja, as interconexões entre raça, gênero, classe social, orientação sexual e outras formas de opressão e desigualdade (Crenshaw, 1991). De acordo com Hall (2016), ao utilizar a Teoria Crítica da Raça para analisar as questões relacionadas à deficiência, é possível identificar as formas pelas quais a opressão racial e a opressão da deficiência estão entrelaçadas, de forma que o discurso da aprimoração humana muitas vezes exclui as pessoas com deficiência, perpetuando a ideia de que a existência dessas pessoas é uma desvantagem.

Considerando a análise interseccional, a compreensão dos abusos relacionados a certos grupos sociais, inicialmente baseados na discriminação e opressão enfrentadas pelas mulheres, evidencia a interação entre construções sociais e sua percepção no meio social (Colling & Oltramari, 2019). Essa perspectiva, assimilada por mulheres negras, delinea a dinâmica de poder entre gênero, raça e classe (Crenshaw, 1989). Da mesma forma, a compreensão da diversidade da deficiência, conforme enfatizado por Swenor & Deal (2022), destaca a heterogeneidade desse grupo, evitando sua categorização como uma entidade homogênea. Eles ressaltam a necessidade de reconhecer essa multiplicidade, destacando que a deficiência não se resume a um único aspecto, mas é uma realidade multifacetada. Para Menezes (2023) a invisibilização constitui o meio para a perpetuação do poder e do controle social.

Na área de Administração, esse estudo se justifica pela importância do tema e escassez de discussões sobre o papel e a posição da mulher negra com deficiência, especialmente na esfera acadêmica e no mercado de trabalho. O feminismo negro, tema abordado por poucos teóricos, ganha destaque nas contribuições de Gonzalez (2020) e Collins e Bilge (2021), explorando as complexidades das interseccionalidades e seus cruzamentos. Esta pesquisa visa, portanto, ampliar o entendimento sobre essas interações e promover análise mais aprofundada das experiências das mulheres negras com deficiência, abrindo caminho para uma reflexão mais inclusiva e abrangente na sociedade e no ambiente acadêmico.

Nesse contexto, o presente estudo preenche uma lacuna considerável na literatura acadêmica ao abordar a realidade das mulheres negras com deficiência e de baixa renda, reforçando a análise das dinâmicas inter-relacionadas de gênero, raça, classe social e deficiência no contexto brasileiro e a importância de políticas públicas.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Interseccionalidade e a Teoria Crítica da Raça

O termo interseccionalidade descreve a localização interseccional das mulheres negras e trata das relações de poder, raça, sexo e classe relacionadas à Teoria Crítica da Raça, a qual diz: “todas as pessoas sabem que têm tanto uma raça quanto um gênero, e sabem que têm experiências de interseccionalidade” (Crenshaw, 2002, p.16). De acordo com essa autora, a interseccionalidade diz respeito às posições entre raça e gênero, de forma a compreender a discriminação e a opressão simultâneas vivenciadas pelos indivíduos, alvos dos fenômenos de machismo e racismo, como a seguir:

*[...] as visões de discriminação racial e de gênero partem do princípio de que estamos falando de categorias diferentes de pessoas. A visão tradicional afirma: a discriminação de gênero diz respeito às mulheres e a racial diz respeito à raça e à etnicidade. Assim como a discriminação de classe diz respeito apenas às pessoas pobres (Crenshaw, 2002, p. 16).*

Observa-se que Crenshaw (2002) trata a forma pela qual o racismo e o patriarcalismo, a intolerância ao estrato social e outros atos discriminatórios geram desigualdades relacionadas às etnias, raças, classes e outras, que estruturam o lugar das mulheres. No entanto, tal visão tradicional é limitada e obscurece a complexidade dessas questões. A discriminação de gênero, por exemplo, não afeta apenas as mulheres, mas também pessoas não-binárias e transgêneros (Nicolazzo, 2019).

A discriminação racial não se limita apenas às pessoas que se identificam com uma determinada raça ou etnia, mas também pode afetar indivíduos que são percebidos como diferentes, com base em sua aparência ou cultura (Bonilla-Silva, 2017). Da mesma forma, a discriminação de classe não é exclusiva dos pobres, mas também pode afetar aqueles que não têm acesso aos mesmos recursos e oportunidades que outros membros da sociedade. Portanto, é importante reconhecer a interseccionalidade dessas formas de discriminação e como elas se manifestam em diferentes níveis da sociedade (Crenshaw, 2002).

Assim, as categorias interseccionais vêm sendo construídas em uma teoria interdisciplinar, que objetiva compreender as complexidades das identidades e desigualdades sociais, muito além do gênero, raça e classe (Collins & Bilge, 2021). Desta forma, ao depararmos com a mulher face ao contexto de raça, nota-se as implicações do período escravocrata e seus desarranjos na organização social do Brasil, nos dias de hoje (Oliveira & Pereira, 2021). Esse fato gera a compreensão de que ao se pensar em gênero, raça e classe, remete-se, de alguma maneira, às circunstâncias históricas e culturais, que resultaram no tático e na anulação da mulher negra (Carneiro, 2003). Portanto, raça não é um termo estático (Almeida, 2018) e pode ser compreendido, como construção simbólica, cultural e política, “que tem feito do biológico, estratégia onde sustenta o racismo” (Curiel, 2002, p. 96), enquanto gênero, como construção sócio-histórica e cultural (Scott, 2007).

Ao adentrar nas categorias opressivas, é relevante compreender como as construções sociais e de sentido se correlacionam e o seu reflexo no meio social (Colling & Oltramari, 2019). Nesse contexto, tendo a deficiência como um dos marcadores sociais, vê-se que a deficiência é uma construção social do que é dito como “normal” e do que é diferente disso. Assim, a sociedade determina alguns padrões de normalidade, instituindo um paradoxo entre as pessoas com e sem deficiência (Rezende & Carvalho-Freitas, 2014).

Em razão do contexto exposto, que envolve a formação da identidade do indivíduo, é que se discute a interseccionalidade do gênero (mulher cis); características fenotípicas (raça negra); e deficiência (física, sensorial ou intelectual) (*Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989*). O conjunto desses três marcadores sociais estabelece a forma como essas pessoas são vistas pela sociedade (Almeida & Araújo, 2020; Collins & Bilge, 2021; Ferreira, 2022). Assim, o racismo estrutural e o pacto da branquitude atuam nas organizações, negando oportunidades às mulheres negras (Rezende & Pereira, 2023). Por isso, Almeida e Araújo (2020) comentam que a interseccionalidade intercategorial é mais facilmente identificada dados os marcadores sociais da diferença em um mesmo corpo.

A discriminação, violência e a exclusão que afetam as mulheres negras pactuam elementos de racismo, machismo e do preconceito de classe, reservando a elas a exploração nas relações de trabalho e da sexualidade (Malta & Oliveira, 2016). Uma vez que as somas dessas características

não atendem ao padrão preestabelecido pela sociedade, essas mulheres sofrerão inúmeras discriminações e preconceitos ao longo das suas histórias.

A Teoria Crítica da Raça tem ressaltado que a experiência da mulher é marcada pela interação de diferentes formas de opressão e marginalização, como a discriminação de gênero, raça e deficiência (Crenshaw, 2017). Assim, a mulher negra com deficiência é vista como uma pessoa tetra marginalizada e subalternizada, enfrentando dificuldades adicionais no acesso à educação, ao trabalho, à saúde e a outros direitos sociais básicos. A Teoria Crítica da Raça tem chamado a atenção para a naturalização do poder, que perpetua a exclusão desses grupos de indivíduos e que não se encaixam nos estereótipos idealizados pela sociedade (Yancy, 2019).

Essa teoria é indiscutivelmente um dos mais significativos desenvolvimentos sociais da atualidade. Ao destacar o papel crucial do direito na manutenção das hierarquias raciais, proporciona uma abertura para se pensar em processos capazes de desafiar esses sistemas de dominação (Crenshaw, 2017).

A aplicação da Teoria Crítica da Raça ao tema da deficiência ajuda entender como pessoas com deficiência são frequentemente marginalizadas e oprimidas em razão da sua condição. Por exemplo, as pessoas com deficiência, frequentemente, experimentam o preconceito e a discriminação em muitas esferas da vida, incluindo a educação, o trabalho, e o acesso aos espaços públicos e serviços (Brito & Maranhão, 2020), o que permite examinar as relações entre a deficiência e a raça, uma vez que as pessoas com deficiência, de certas raças, podem experimentar formas particulares de opressão, estereótipos e preconceitos. Além disso, a Teoria Crítica da Raça pode destacar as formas pelas quais a deficiência pode ser um resultado direto ou indireto da opressão racial, incluindo a exposição as condições ambientais tóxicas ou a falta de acesso aos serviços médicos de qualidade (Menezes, 2023).

## CONTEXTO DO ESTUDO

### Ser mulher negra com deficiência no Brasil

Após os movimentos feministas, no intuito de reivindicação à igualdade de gênero é que se obteve algumas conquistas como o direito ao voto, à entrada no mercado de trabalho, aos métodos contraceptivos e, contemporaneamente, à comunicação digital (Perez & Ricoldi, 2023). O movimento feminista da segunda onda procurava debater a “maneira como os corpos de mulheres eram representados e moldados” (Connell & Pearse, 2015, p. 93), o que levanta a questão de um sistema opressor como o patriarcado, que atua até hoje na sociedade brasileira.

De maneira sutil e limitada, a mulher passa a ter direito ao voto, a decidir o número de filhos, a se divorciar e buscar formação profissional (Canabarro & Salvagni, 2015). A partir da qualificação profissional, com a inserção das mulheres no ensino superior, abrem-se novas possibilidades, como a de entrar e se manter no mercado de trabalho (Bruschini, 1994). Conseqüentemente a esses movimentos, a luta das mulheres atinge uma maior visibilidade, diferenciando gerações de mulheres nessas transformações sociais, mudando a maneira de pensar o que é o papel da mulher

(Sarti, 2004). Mas, mesmo com as mudanças, as mulheres continuam sofrendo por desigualdades no mercado de trabalho, tendo como consequência menores salários, preconceito e discriminação.

Considerando os desafios prementes enfrentados pelas mulheres negras em sua efetiva inserção no mercado de trabalho, torna-se evidente que tais dificuldades se amplificam ao explorar a intersecção entre raça, gênero e deficiência, intensificando a complexidade da posição da mulher negra com deficiência. Esta intersecção multifacetada impacta diretamente a colocação dessas mulheres no mercado laboral, conforme ilustrado pelas investigações conduzidas por Santos e Santiago (2021) e Oliveira (2020).

Diante de movimentos políticos e emancipatórios, as pautas entraram na agenda política dos países, e a primeira legislação para proteger a mulher contra a discriminação ocorreu em 1976, aprovada como tratado internacional pelas Nações Unidas em 1979, que foi a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, ratificada pelo Brasil e em vigor no país desde o ano de 1981 (*Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*). De acordo com Rios (2008, p. 20), tendo como base esse documento internacional, o conceito jurídico de discriminação consiste em qualquer prática que tenha o objetivo ou efeito de anular ou prejudicar a igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, em qualquer área da vida. As palavras ‘distinção’, ‘exclusão’, ‘restrição’ ou ‘preferência’ são usadas para abranger todas as formas de discriminação, que podem afetar indivíduos ou grupos, de maneira injusta, em termos de acesso e exercício de direitos.

No campo da legislação sobre discriminação racial, foi aprovada pelas Nações Unidas, no ano de 1965 e ratificada no Brasil, em 1969, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (*Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*). A Lei 12.288/2010, reconhecida como Estatuto da Igualdade Racial, dispõe no seu artigo 1º, o objetivo: [...] destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Soma-se ainda, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que regulamenta a inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, para a sua inclusão social e cidadania. Aspectos dos direitos trabalhistas e sociais da pessoa com deficiência passaram a ter relevância no Brasil e ganharam contornos internacionais, inclusive em países desenvolvidos. O desconhecimento, a discriminação e o preconceito são os grandes desafios encontrados, também em outros países, sobre a pessoa com deficiência (Carvalho-Freitas et al., 2011; Hemenway et al., 2003; Blanchard, 2001; Goss et al., 2000).

Atualmente, cada vez mais as empresas buscam pessoas capacitadas e prontas para bons resultados no trabalho e, em razão da dinâmica do mercado, as pessoas com deficiência não são vistas como sendo parte da cadeia produtiva, tendo-se como justificativa a baixa qualificação desse grupo de pessoas (Paiva et al., 2014). Mas, há estudos que desmistificam tal justificativa, como a pesquisa de Batista (2020) com 31 funcionários com deficiência em uma instituição de ensino profissionalizante brasileira. Foi identificado que 81% deles possuíam curso superior, entretanto,



eles ocupavam cargos de auxiliares ou assistentes. Ainda, conforme a autora, “na prática não faltam pessoas com deficiência qualificadas, e sim, oportunidades reais”. (Batista, 2020, p. 33).

As organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionários, e as pessoas escolhem as empresas nas quais pretendem trabalhar e aplicar seus esforços e competências. Para preencher as posições em aberto, a empresa precisa identificar candidatos potenciais com o perfil desejado (Bitencourt, 2009). Essa não é a realidade da mulher negra com deficiência no Brasil, que sofre exclusão pelo sexismo, racismo e capacitismo. Desta maneira, é importante que o ambiente corporativo promova a cultura da diversidade, tendo como premissa a competência do indivíduo e não o seu gênero, a sua raça, origem social ou qualquer outro atributo passível de discriminação (De Anca & Vázquez, 2007).

A mulher negra com deficiência é invisível em uma sociedade que, ao mesmo tempo em que se diz diversa, discrimina, marginaliza, segrega e mata em função da origem étnica e do gênero. Frente a esse cenário, conforme sugere Miskolci (2019), a interseccionalidade pode ser usada como ferramenta para entender a invisibilidade social da mulher negra com deficiência, uma vez que os dados validam que o racismo rebaixa a condição do gênero.

Nas organizações, verifica-se que o discurso da diversidade não condiz com a prática, pois as pessoas com deficiência esbarram em desafios que perpassam desde a acessibilidade até a falta de confiança na competência do profissional (Brito & Maranhão, 2020). Para combater esse cenário, é fundamental que as empresas adotem políticas inclusivas e comprometidas com a diversidade, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira. É essencial promover a conscientização sobre a importância da inclusão e do respeito à diversidade, em todos os níveis da organização, com o propósito de criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de suas características pessoais.

De acordo com Lucas (2008), a sociedade contemporânea é caracterizada por uma significativa diversidade cultural, o que implica não apenas aceitar diferentes instrumentos e conceitos, mas também aprender a dialogar a partir de valores humanos comuns, que asseguram a dignidade humana e o direito de viver as diferenças, dentro dos limites da não negação da igualdade, inerente a todos os seres humanos.

## METODOLOGIA

Este estudo privilegiou a abordagem qualitativa, a qual tem caráter indutivo das etapas iniciais da pesquisa e que, combinado com procedimentos dedutivos, permite novas maneiras de analisar os problemas investigados. (Behling et al., 2022).

A coleta de dados deu-se por meio de um roteiro desenvolvido no *Google Forms*, contendo cinco questões abertas e quatro variáveis demográficas: faixa etária, grau de escolaridade, número de filhos e estado civil (Figura 1). O convite foi formulado de maneira sensível e inclusiva, visando criar um ambiente acolhedor e seguro para que os participantes pudessem compartilhar suas



vivências. Os sujeitos da pesquisa são mulheres negras com deficiências, de baixa renda, brasileiras, pertencentes à região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais.

O formulário foi divulgado nas redes sociais das pesquisadoras (*WhatsApp* e *Facebook*) e, junto a ele, havia a solicitação de replicação ampla nas redes daqueles que o recebiam. Isso caracteriza a técnica Bola de Neve (Yin, 2014), que permite uma amostragem em que os sujeitos da pesquisa indicam outros participantes que se encaixem nos critérios de inclusão, criando uma bola que cresce, à medida que a pesquisa ganha alcance.

Destaca-se que o uso de ambas as redes sociais se deu considerando-se que algumas mulheres podem enfrentar restrições de acesso à internet, gerando dificuldades no uso do *Facebook*, por exemplo. Por sua vez, o uso do celular, já bastante ampliado, por meio da rede *WhatsApp*, parecia ser um facilitador, uma alternativa para alcançar o público-alvo por meio dos grupos aos quais as pesquisadoras pertencem.

Também, ressalta-se a opção por realizar a coleta de dados online, que ocorreu tendo em conta que isso permitiria abranger uma área geográfica mais ampla, pois, entendia-se que seria um desafio encontrar mulheres que se enquadrassem nos critérios de inclusão a partir de sua autoidentificação.

A seguir, a Figura 1 apresenta as questões presentes no formulário da pesquisa:

**Figura 1 - Questões da pesquisa**

Questões
1. Como você vê a subalternização da mulher negra com deficiência, considerando os marcadores sociais de gênero, raça e deficiência?
2. Em sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados pela mulher negra com deficiência para a sua inclusão social e econômica?
3. Na sua opinião, quais políticas públicas seriam necessárias para promover a inclusão da mulher negra, com deficiência, na sociedade e no mercado de trabalho?
4. De que forma a luta pela sobrevivência da mulher negra, com deficiência, relaciona-se com as desigualdades sociais presentes na nossa sociedade?
5. Como a pesquisa realizada pode contribuir para uma melhor compreensão dos desafios enfrentados pela mulher negra com deficiência e para a promoção da inclusão social e econômica desse grupo?

As análises realizadas por meio das escritas das mulheres fundamentam-se na percepção sobre a interseccionalidade das estruturas opressoras de raça, gênero, classe e deficiência. Ressalta-se o entendimento de que o fato de duas das pesquisadoras serem mulheres negras, há *background* maior para ouvir e analisar as falas das participantes.

Participaram do estudo quatro mulheres negras com deficiência física. Para garantir o anonimato, elas foram identificadas pelo termo Flor somado a uma cor, a saber: Flor Amarela, Flor Laranja, Flor azul e Flor Lilás. Esses nomes buscam, metaforicamente, exaltar suas grandezas e resistências, em um cenário tão irregular e cheio de espinhos (Figura 2).

**Figura 2 - Dados Demográficos das Mulheres Negras com Deficiência**

Variáveis Demográficas	Participantes da Pesquisa			
	Flor Amarela	Flor Laranja	Flor Azul	Flor Lilás
Idade	Maior ou igual a 42 anos	29 a 35 anos	35 a 41 anos	Maior ou igual a 42 anos
Estado civil	Solteira	Outros	Solteira	Viúva
Possui filhos	Não	Sim	Sim	Sim
Escolaridade	Ensino superior completo	Ensino fundamental incompleto	Ensino fundamental completo	Ensino superior completo

Ainda, chama-se a atenção para o fato de as pesquisadoras não utilizarem a sigla PCD, como é comum ver em outros trabalhos, para identificar as pessoas com deficiências. Isso ocorre pelo entendimento de que pessoas não devem ser reduzidas a siglas ou adjetivos, o que reforça a discriminação com esse grupo.

O período da coleta de dados foi de 14 março a 13 de abril de 2023. Argumenta-se que, na pesquisa qualitativa, a validade é baseada na experiência, tendo mais centralidade no contexto do estudo (Rey, 2005). Logo, ela não se fundamenta em termos numéricos, ou seja, na quantidade de sujeitos.

Os dados foram analisados por meio da técnica denominada análise interpretativa do discurso, conforme Labov (1972), constituída por seis fases: 1) Sumário – introdução do assunto; 2) Orientação – identificação dos personagens: tempo e lugar; 3) Ação complicadora – sequenciação temporal das orações; 4) Avaliação – encaixada ou externa; 5) Resultado – desfecho; 6) Coda – síntese de encerramento.

Na abordagem laboviana, a narrativa é definida como uma maneira de recapitular, por meio do discurso, as experiências passadas dos atores sociais. Para Labov (1972), as narrativas dos sujeitos entrevistados devem ser analisadas a partir de uma articulação sequencial de orações. Desse modo, a sequência das orações/narrativas são propriedades linguístico-discursivas que representam uma ordem cronológica dos eventos passados, vivenciados pelo sujeito que narra.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Duas participantes desta pesquisa têm mais de 42 anos, uma está na faixa de 29 a 35 anos, e outra, entre 35 aos 41 anos. Duas são solteiras, uma é viúva, e outra, não identificou seu estado civil. Entre elas, três são mães, mas duas delas não tiveram companheiros para criar os filhos. Quanto à escolaridade, duas possuem ensino superior completo, uma possui ensino fundamental completo, e outra, ensino fundamental incompleto.

Ao serem questionadas sobre “Como você vê a subalternização da mulher negra com deficiência, considerando os marcadores sociais de gênero, raça e deficiência?” as mulheres responderam: “Vejo que a mulher negra, ainda atualmente, sofre muito preconceito e desigualdade, seja ela no trabalho, no meio de convívio, entre outros” (Flor Azul).

*Eu como mulher negra com uma tétrede que me desqualifica socialmente: mulher, negra, [com deficiência] e periférica. Mesmo com a graduação, sou, sumariamente, tida como incapaz, incompetente e só me oferecem oportunidades de trabalho no subemprego. Pertencço a uma geração de profissionais qualificados e subvalorizados pelo sistema. Essa subalternização da mulher negra, [com deficiência] é um dos vestígios mais dolorosos da escravidão moderna que, aliada ao capacitismo, torna a nossa jornada em busca de colocação profissional e a uma vida digna infinitamente mais difícil, em comparação às pessoas sem deficiência. As [pessoas com deficiência] são a parte mais frágil da sociedade e as menos assistidas. (Flor Amarela).*

As falas das entrevistadas Flor Amarela e Flor Azul colocam em evidência que mulheres negras com deficiência, mesmo possuindo formação e qualificação para o mercado de trabalho, não são contempladas com as vagas em níveis mais elevados nas organizações, porque são invisibilizadas (Bailey & Mobley, 2019; Brito & Maranhão, 2020). Desde 2002, o Instituto Ethos desenvolve pesquisas destinadas a avaliar “o perfil Social, Racial, e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, e por meio dos dados dessas pesquisas, sendo a mais recente de 2018, constatou-se que negros e negras somam apenas 4,7%, no quadro executivo das empresas de maior destaque no cenário nacional. Quando a pessoa com deficiência é incluída nesse cenário, esses dados são ainda mais alarmantes. Pesquisa conduzida pela Catho, em colaboração com a consultoria Santo Caos, revelou que 0,4% das pessoas com deficiência alcançam cargos de diretoria (Funpresp, 2023). Para Gonzalez (2020), essa realidade nos remete ao mito da democracia racial no Brasil, que funciona como estratégia de discurso, a qual encobre a realidade vivenciada pela população negra no país. Oliveira et al. (2022) afirmam que o neoliberalismo leva à subalternização de corpos que estão às margens da sociedade, assim, excluídos como corpos femininos negros com deficiência.

Flor Lilás espelha essa situação, conforme trecho de sua fala, a seguir:

*Vejo como resultado de uma situação histórica que vivemos no Brasil. A história nos mostra uma subalternização muito forte das pessoas com deficiência. Muitas vezes sendo quase invisíveis à sociedade. Ao agregar marcadores como raça e gênero, essa condição se fortalece e traz prejuízos sociais, ainda maiores, para a mulher com deficiência que, a partir daí, será obrigada a desenvolver esforços ainda maiores para defender seus direitos e sua forma de pertencimento (Flor Lilás).*

Por meio dessa fala é possível constatar o que Labov (1997) chama de sentença sequencial, uma vez que ela chama a atenção para a atual realidade de marginalização e subalternização da mulher negra com deficiência no Brasil, a qual está diretamente relacionada à conjuntura histórica do país. Carneiro (2003) salienta que a história da mulher negra foi constantemente inviabilizada,

seja do ponto de vista racial, seja na perspectiva de gênero. Nesse contexto, como confirmam Bailey e Mobley (2019), o critério racial e de gênero se constituíram como estrutura de escolha e classificação, fazendo com que as mulheres negras ocupassem, ao longo da história, os lugares mais baixos na hierarquia social.

Mais à frente, ao serem questionadas acerca de “*Em sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados pela mulher negra com deficiência para a sua inclusão social e econômica?*”, obtivemos as seguintes respostas: “Eu vejo muita dificuldade, principalmente na hora de arrumar trabalho” (Flor Laranja).

*Os principais desafios enfrentados pela mulher negra e [com deficiência] atualmente são oportunidade e acessibilidade. Sem oportunidades, não conseguimos exercer a função para a qual nos qualificamos, logo, não temos renda que nos permita ter acesso aos bens de consumo e não vislumbramos uma ascensão social. Sem oportunidades, somos consideradas como um fardo na sociedade (Flor Amarela).*

Novamente, é possível evidenciar uma sentença sequencial nas narrativas das entrevistadas. Flor Amarela, por exemplo, chama a atenção para a necessidade da promoção de mais oportunidades e acessibilidade para a inclusão ao mercado de trabalho; Flor Laranja destaca a dificuldade enfrentada ao tentar uma vaga de emprego. Não obstante Flor Amarela tenha escolaridade em nível superior, compartilha da mesma percepção de Flor Laranja, que tem nível mais baixo de escolaridade, em relação ao mercado de trabalho.

Nascimento (2021) enfatiza que em uma sociedade (como é o caso do Brasil), onde a dinâmica do sistema econômico arquiteta espaços de hierarquia de classes, tende a existir mecanismos próprios que irão selecionar as pessoas ideais, que comporão e preencherão os espaços organizacionais. Nesse sentido, o critério racial é um dos mecanismos responsáveis por essa seleção, estabelecendo que as pessoas negras sejam designadas a lugares de baixa hierarquia, assim sendo discriminadas.

A fala de Flor Lilás, a seguir, complementa o que Flor Amarela e Flor Laranja trazem, destacando a relação entre raça, classe social, deficiência, que formam um emaranhado que, interseccionado pelo gênero, dificulta acesso às oportunidades básicas com a educação, saúde e trabalho, contribuindo para a marginalização desse grupo:

*Acredito que o maior desafio é e sempre será o preconceito estrutural, presente na sociedade e construído ao longo dos anos. Quando falamos em mulher negra, trazemos à tona toda uma luta, praticamente uma guerra, que perpassa a história familiar dessa mulher, de forma política e social e resulta em condições sociais difíceis e enfraquecedoras. Quando essa mulher é também uma pessoa com deficiência, sua luta, sem dúvida alguma será ainda maior. Fatores como educação, trabalho, profissionalização e saúde tomam proporções imensas e, na maioria das vezes, impedem que essa mulher acesse posições maiores na sociedade ou até mesmo obtenha uma qualidade de vida desejável (Flor Lilás).*

Verifica-se que Flor Lilás chama a atenção para a luta que envolve as reivindicações históricas da mulher negra, utilizando a metáfora da “guerra”, associando a realidade dessas mulheres a um constante conflito, em prol de melhores condições de “ser” e “existir” em sociedade. É possível constatar, portanto, como a interseccionalidade é presente na narrativa dessas mulheres, sendo que ser mulher já é um cenário de exclusão na sociedade, em decorrência das hierarquias de gênero. Quando se trata de uma “mulher, negra com deficiência” esse panorama de exclusão se intensifica, gerando uma série de preconceitos e hostilidades contra essa parcela da população. A materialização desses preconceitos e hostilidades pode ser visualizada por meio da ausência dessas mulheres nos diversos cargos de organizações públicas e privadas, ainda muito restritas a posições operacionais. Assim, quando inseridas nesses espaços, mesmo possuindo formação e qualificação profissional, ocupam, geralmente, cargos de baixa hierarquia. A fala da Flor Lilás é intercategorica ao despontar como os marcadores sociais se diferenciam em um mesmo corpo (Almeida & Araújo, 2020; Brito & Maranhão, 2020; Collins & Bilge, 2021).

Na sequência, foi perguntado às participantes: *“Na sua opinião, quais políticas públicas seriam necessárias para promover a inclusão da mulher negra, com deficiência, na sociedade e no mercado de trabalho?”* Seguiram-se as seguintes respostas: *“Acessibilidade. Não existe inclusão sem acessibilidade. E cumprir tudo o que está escrito no estatuto da pessoa com deficiência”* (Flor Amarela). A fala desta participante aponta que a Lei nº 13.146/2015 ainda não atingiu a efetiva inclusão social a que se propõe, porque sem acessibilidade não há como ter acesso às raras oportunidades que emergem no campo do trabalho, da educação e cultura.

Flor Laranja evidencia: *“Ofertar recursos de acessibilidade e garantir pleno acesso ao currículo em condições de igualdade”* levanta a questão de que as barreiras comunicacional, informacional e atitudinais precisam ser mitigadas para que as pessoas tenham acesso aos meios necessários para alcançar a igualdade, conforme Lei nº 13.146/2015. Flor Azul discorre: *“Projeto de extensão para a população, priorizando e engajando esse tipo de assunto no meio que vivemos, nas escolas para crianças”*. Percebe-se que sua voz é muito potente porque ela propõe que sejam desenvolvidos projetos de extensão junto às escolas, para promover a conscientização sobre os direitos e sobre a realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência e, desde muito cedo. A palavra *“acessibilidade”* ganha destaque nos argumentos dessas mulheres, porque quando se pensa em *“acesso”*, esse pensamento não diz respeito somente ao elemento físico do espaço, mas à *“inclusão”* dessas pessoas nas organizações de modo geral. Ter acessibilidade refere-se à inclusão (Lei nº 13.146/2015), e o que tem sido demonstrado é que a legislação não está sendo cumprida, em muitas situações (Brito & Maranhão, 2020).

Esse trabalho deve ser feito com as crianças, para que elas cresçam e se tornem adultos conscientes e conhecedores dessa realidade, na qual essa parcela da população se encontra inserida. Todas essas narrativas mostram que o racismo e os demais marcadores em interseccionalidade devem ser discutidos desde cedo, desde a infância (Crenshaw, 2017; Malta & Oliveira, 2016). Flor Lilás enfatiza:

*Vejo como todas as políticas de garantia de direitos, além das políticas afirmativas, sem as quais os grupos minoritários não sobrevivem. Por exemplo: a Lei Cotas para garantia de vagas para*

*[pessoas com deficiência], A Lei Brasileira de Inclusão, as leis de punição de discriminação e as políticas públicas de garantia de acesso ao ensino universitário e outras (Flor Lilás).*

Constata-se que as organizações, não obstante busquem cumprir a Lei de Cotas, ainda estão distantes no sentido não só do alcance numérico das contratações de pessoas com deficiência como também da efetiva inclusão desse público. A Lei nº 8.213/1991 não tem sido suficiente para cobrar das empresas seu cumprimento, além da fiscalização que precisa ser eficaz para favorecer maior inserção no mercado de trabalho.

Flor Lilás chama a atenção para a importância da implementação de políticas que garantam os direitos das pessoas com deficiência, bem como da promoção e implementação das políticas de ações afirmativas orientadas também para a população negra. As ações afirmativas são fruto de políticas públicas que, após anos de lutas e reivindicação dos movimentos sociais, especialmente do Movimento Negro, visam garantir, na atualidade, a inserção de pessoas negras e pessoas com deficiência, buscando a ocupação dessas pessoas em vagas nas empresas, além da conquista de bolsas de estudos em universidades e centros educacionais no país. Por isso, o ativismo é essencial (Malta & Oliveira, 2016).

Collins (2015) salienta que é fundamental que as políticas públicas, assim como as práticas sociais, possam levar em consideração as lacunas ainda existentes em políticas já implementadas. E argumenta que a realidade de opressão e as diferentes formas de intersecção às quais esse público está inserido devem ser contempladas na agenda pública, no momento de reformulação e melhoria das ações já implementadas e da apresentação de propostas de novas políticas públicas.

Na sequência, foi indagado às mulheres: “De que forma a luta pela sobrevivência da mulher negra, com deficiência, relaciona-se com as desigualdades sociais presentes na nossa sociedade”? Flor Azul manifestou-se dizendo: “Mais ação e menos discursos neste momento seria o ideal (...)”. As demais disseram:

*Só há luta quando há desigualdade social. As mulheres negras com deficiência lutam pelo direito de existirem e serem tratadas como cidadãs, mas essa luta é desigual. Há uma distorção da sociedade quando se fala sobre os Direitos das [pessoas com deficiência]. A sociedade compreende isso como privilégio. Ter uma rampa de acesso não é privilégio; ter um produto com o manual em Braille não é privilégio; ter acesso ao atendimento preferencial não é privilégio; acessar instituições de ensino acessíveis não é privilégio (Flor Amarela).*

*Na verdade, nós estamos cansadas de apenas sobreviver. Nós queremos viver dignamente, exercer as nossas profissões, constituir - ou não - as nossas famílias, ter atendimento médico humanizado, salários dignos, morar bem, comer bem, vestir-se bem, usufruir dos espaços culturais como qualquer pessoa (Flor Laranja).*

*Da mesma forma, como a luta pela sobrevivência da mulher pobre, da mulher LGBTQIA +, da mulher idosa, da mulher indígena, favelada, nordestina e tantas outras. As desigualdades sociais são o motivo pelos quais as nossas lutas se desenvolvem. Nossos grupos se formam a partir de nossas características e nossos objetivos vêm à tona. O importante é que, a partir de nossa organização, essas desigualdades possam diminuir, em busca de um mundo com mais oportunidades e equidade (Flor Lilás).*



É possível observar, na narrativa das entrevistadas, a indignação pelas atitudes da população em relação às políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência e pessoas negras, evidenciando um controle psicobiopolítico que se articula de forma horizontal, alimentado pela exclusão e inferiorização presentes no racismo, conforme descrito por Oliveira (2022). Flor Amarela destaca que os instrumentos de acessibilidade e as próprias políticas públicas não devem ser consideradas como um privilégio, mas um dever do Estado, uma vez que é direito dessa população o acesso a bens e serviços, assim como o restante da população brasileira. As participantes salientaram, também, a importância de os órgãos públicos, destinados à resolução de suas demandas, saírem do plano do discurso para uma ação efetiva. Esse posicionamento se alinha com a visão de Santos & Santiago (2021), que ressaltam como essa intersecção multifacetada intensifica as dificuldades enfrentadas pela mulher negra com deficiência. Esses detalhes têm um impacto direto na participação dessas mulheres no mercado de trabalho, conforme evidenciado nas pesquisas conduzidas por tais autoras. Por fim, Flor Lilás ressalta a relevância dos coletivos e movimentos sociais, organizados pelas próprias pessoas negras com deficiências, como forma de alterar o quadro social de exclusão e marginalização, que as colocam em uma posição de subalternidade. Esse ponto de vista converge com a perspectiva de Malta & Oliveira (2016), que afirmam que o ativismo do movimento Negro e das pessoas com deficiência se mostra imprescindível para essa transformação.

Por último, foi questionado: “*Como a pesquisa realizada pode contribuir para uma melhor compreensão dos desafios enfrentados pelas mulheres negras, com deficiência, e para a promoção da inclusão social e econômica desse grupo*”? Elas disseram: “Essa pesquisa é de suma importância por dar voz àquelas mulheres que são historicamente silenciadas, subjugadas, sevidiadas e apagadas socialmente” (Flor Amarela); “Dar voz e visibilidade às mulheres negras com deficiência é um passo importantíssimo para a construção de uma sociedade menos excludente e capacitista. Nós não somos invisíveis” (Flor Laranja);

*A pesquisa faz com que chegue a outras pessoas, que assim como eu são negras e possuem algum tipo de deficiência, podendo, de alguma forma, ajudar outras pessoas a se conscientizarem e ajudarem ao próximo, a partir do conhecimento e da informação que essa pesquisa pode trazer. E, principalmente, pela influência que ela pode exercer sobre quem pesquisa e o destino que será dado aos dados obtidos (Flor Lilás).*

É possível observar que a pesquisa foi vista como algo positivo para as participantes. Primeiramente, porque elas tiveram a oportunidade de reverberar e narrar tudo aquilo que compreende a realidade vivenciada por mulheres negras com deficiência, de maneira muito aberta e sem limitações, o que ocorre na maioria das vezes. Esse fato despertou nessas mulheres um sentimento de protagonismo frente às oportunidades de compartilhar suas experiências de vida. Outro ponto diz respeito ao fato de que as narrativas dessas mulheres podem servir de auxílio a outros sujeitos negros e negras, e pessoas com deficiência que buscam informações e/ou relatos que podem servir de motivação ou suporte em relação à realidade na qual se encontram inseridos. As participantes sentiram-se empoderadas e reconhecidas ao participar do estudo, uma vez que



estão acostumadas a serem invisíveis, o que é corroborado por Miskolci (2019); discriminadas, conforme argumenta Nascimento (2021); e subalternizadas, segundo Oliveira et al. (2022).

A pesquisa fortalece o campo analítico da interseccionalidade ao trazer as narrativas dessas mulheres negras com deficiência, do quão discriminadas elas são no mercado de trabalho ou nos serviços fornecidos pelo Estado. Assim, diante da invisibilização dessas mulheres, as políticas sociais direcionadas a esse grupo, a exemplo da acessibilidade, são de muita relevância. São caminhos para a inclusão, para que elas saiam de uma condição que as leva à subserviência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi examinar como a mulher negra com deficiência percebe a interseccionalidade das estruturas opressoras de raça, gênero, classe e deficiência. A escrevivência, termo cunhado por Conceição Evaristo (2007), no ambiente da produção de conhecimento na área de Administração, insurgiu como um meio de análise-metodológica para promover e reconhecer as escritas das mulheres negras com deficiência, por meio das suas trajetórias, articulando-se com as vivências de outras mulheres negras, com deficiência e de baixa renda.

De cunho qualitativo, a narrativa escrita pelas mulheres desponta os desafios da inclusão, no meio social e econômico da mulher negra com deficiência, advindos da interseccionalidade, ou seja, dos marcadores sociais atribuídos a ela. Percebe-se que, por “carregar” a categoria gênero, atribuída à raça e deficiência, fica evidenciada a subalternização dessa mulher, tetra excluída e discriminada, para além de outras desigualdades sociais.

Há naturalização de poder em relação ao outro, que é legitimado pela sociedade ao excluir grupos de indivíduos, que não se encaixam nos estereótipos idealizados. Uma vez que o contexto relacional faz parte do processo para a construção da identidade social do indivíduo, não se sustenta, implicando em prejuízos pessoais e coletivos. Em uma sociedade onde as características do indivíduo são fatores decisórios de vida ou de morte, compreende-se a luta pela sobrevivência dos excluídos e marginalizados.

Enfatiza-se a compreensão de como esses fatores interagem entre si para influenciar a opressão contra as pessoas com deficiência, possibilitando desenvolver estratégias mais eficazes a fim de combatê-la, como o desenvolvimento de políticas e práticas que reconheçam e respondam às formas interseccionais de opressão, como também a promoção de campanhas de conscientização, que mostrem às pessoas como a discriminação se manifesta de maneiras complexas e multifacetadas.

A discussão, a partir da teoria crítica racial, evidencia como as mulheres negras com deficiência são excluídas e invisibilizadas na sociedade e como a interseccionalidade impulsiona o movimento social como meio de luta por seus direitos e no sentido de o Estado mitigar o prejuízo causado pelo sistema escravocrata. Essas mulheres querem acesso aos seus direitos, como as demais pessoas brancas e sem deficiência. Elas querem conseguir e usufruir das oportunidades para estudar e conseguir inserção no mercado de trabalho.

Por fim, neste estudo, há limitações decorrentes de um maior aprofundamento em outras categorias excludentes e que se interseccionam (orientação sexual, religião, idade, entre outras) e que perpassam as estruturas opressoras de raça, gênero, classe e deficiência, sendo, portanto, motivo para investigações futuras.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, S. L. (2018). *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento.
- Almeida, P.O., & Araújo, L.A. (2020). DisCrit: os limites da interseccionalidade para pensar sobre a pessoa negra com deficiência. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 10(2),603-633. <https://doi.org/10.5102/rbpb.v10i2.6861>
- Bailey, M., & Mobley, I.A. (2019). Work in the intersections: a Black feminist disability framework. *Gender & Society*, 33(1), 19-40. <https://doi.org/10.1177/0891243218801523>
- Batista, R.C.G. (2020) *Práticas inovadoras de gestão de pessoas como fator facilitador para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no Senac de Belo Horizonte*. Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário UNA. Belo Horizonte, Brasil.
- Behling, G., Lenzi, F. C., & Rossetto, C. R. (2022). Upcoming issues, new methods: Using interactive qualitative analysis (IQA) in management research. *Revista de Administração Contemporânea*, 26(4), 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022200417.en>
- Benevides, G.M.C., & Alencar, M.C. (2020). Panorama da evolução dos vínculos formais de trabalho das pessoas com deficiência no período de 2007 a 2020. *Boletim eletrônico NTPCd*, novembro de 2020. Disponível: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/11/Boletim-001-2020.pdf>. Acesso 21 abr 2023.
- Bitencourt, C. (2009). *Gestão Contemporânea de Pessoas: Novas Práticas, Conceitos Tradicionais*. Bookman Editora.
- Blanchard, K.L. (2001). *Attitudes of employers toward people with disabilities: a comparison of Berlin, Germany and Milwaukee, Wisconsin, USA*. [Menomonie, WI]: University of Wisconsin--Stout,
- Bonilla-Silva, E. (2017). *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Brito, R., & Maranhão, T. (2020). Os principais desafios das pessoas com deficiência em adentrar o mercado de trabalho: revisão sistemática da literatura. *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 14(15), 622-645. <https://doi.org/10.14295/online.v14i15.2623>
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos Feministas*, 179-199. <http://www.jstor.org/stable/24327170>
- Canabarro, J. R. S., & Salvagni, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 88-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=435643524005>
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, 17(49),117-133. <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9948>
- Carvalho-Freitas, M. N., Leal, G. T., & Souto, J. F. (2011). Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional. *Pesquisas e Práticas. Psicossociais*, 6(1). 128-137. [https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6\\_n1/Carvalho-Freitas\\_et\\_al.pdf](https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Carvalho-Freitas_et_al.pdf)
- Collins, P. H. (2015) Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade*. Tradução: Souza, R. Boitempo.
- Colling, T., & Oltramari, A. P. (2019). História de vida e teoria interseccional. *Revista ADM.MADE*, 23(2),59-69. <http://dx.doi.org/10.21714/2237-51392019v23n2p059069>
- Connell, R., & Pearse, R. (2015). *Gênero: uma perspectiva global*. São Paulo, SP: Versos.
- Crenshaw, K.W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum: (1)*, 139-167. Available at: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

- Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Crenshaw, K. W. (2002). A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In VV.AA. *Cruzamento: raça e gênero Brasília*, (pp.7-16). Unifem. [www.unifem.org.br/sites/1000/1070/00000011.pdf](http://www.unifem.org.br/sites/1000/1070/00000011.pdf)
- Crenshaw, K. W. (2017). *On intersectionality: essential writings*. Faculty Books. 255. <https://scholarship.law.columbia.edu/books/255>
- Curiel, O. (2002). Identidades essencialistas o construcción de identidades políticas: El dilema de las feministas negras. *Otras miradas*, 2(2), 96-113. <https://www.redalyc.org/pdf/183/18320204.pdf>
- De Anca, C., & Vázquez, A. (2007). *Managing diversity in the global organization*. Nova lorque: Palgrave Macmillan.
- Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. (1969). Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, 8 de dezembro de 1969. Diário Oficial da União, de 30.12.1969. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html)
- Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. (2002). Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, 13 de setembro de 2002. Diário Oficial da União, de 16.9.2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm)
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2020, 20 novembro). Nota Técnica, Nr. 346. *Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência*. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/nota-Tec246InclusaoDeficiencia.html>. Acesso 21 mar 2023.
- Diniz, D. (2007). *O que é deficiência*. Brasiliense. (Coleção Primeiros Passos).
- Evaristo, C. (2007). Da grafia-desenho de minha mãe, um dos lugares de nascimento de minha escrita. In Alexandre, M.A. (org.) *Representações performáticas brasileiras: teorias, práticas e suas interfaces*, (pp.16-21). Belo Horizonte: Mazza Edições.
- Ferreira, C.A.A. (2022). Racismo no mercado de trabalho: vivências de mulheres negras. *Espaço Feminino*, 34(2), 301-324. <http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v35n2-2022-19>
- Funpresp. (2023). Página Inicial da Funpresp. Recuperado de <https://www.funpresp.com.br>.
- González, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*. In Rios, F., & Lima, M. (Org.). Rio de Janeiro: Zahar.
- Goss, D., Goss, F., & Adam-Smith, D. (2000). Disability, and employment: a comparative critique of UK legislation. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 807-821. <https://doi.org/10.1080/09585190050075132>
- Hall, M. (2016). *The Bioethics of Enhancement: Transhumanism, Disability, and Biopolitics*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Hemenway, D., King, K.J., Rohani, F., Word, J., & Brennan, M. (2003). Dispelling myths of an untapped workforce a study of employer attitudes toward hiring individuals with disabilities. *Center for Information, Training, and Evaluation Services*. Florida: State University.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). *Censo 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de: [https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/download/SNIG\\_notas\\_tecnicas.pdf](https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/download/SNIG_notas_tecnicas.pdf). Acesso 21 abr 2023.
- Instituto Ethos e Responsabilidade Social. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. Recuperado de <https://www.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/>
- Labov, W. (1972). *Language in the inner city: studies in the Black English Vernacular*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989. (1989). Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF, 1989. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 08 de julho de 2021.
- Lei n.8.213, de 24 de julho de 1991. (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Recuperado de: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)
- Lei 12.288 de 20 de julho de 2010. (2010). Estatuto da Igualdade Racial destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate

- à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. Brasília, DF. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)
- Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. (2015). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Esta Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Brasília, DF. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)
- Malta, R. B., & Oliveira, L. T. B. (2016). Enegrecendo as redes: o ativismo de mulheres negras no espaço virtual. *Revista Gênero*, 16(2), 55-69. <https://doi.org/10.22409/rg.v16i2.31234>
- Menezes, S.A.R. (2023). A mulher preta com deficiência: impactos da intersecção. *Organicom*, 20(41), 105-119. <http://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.207522>
- Nascimento, B. (2021). *Uma história feita por mãos negras*. Ratts, A. (Org). Rio de Janeiro. Editora: Zahar.
- Nicolazzo, Z. (2019). *Trans\* in college: transgender students' strategies for navigating campus life and the institutional politics of inclusion*. Stylus Publishing: LLC.
- Oliveira, M. R. D. L. G., & Pereira, A. L. (2021). Disputar a 'nega': uma análise da expressão popular na perspectiva dos estudos de gênero, discurso, raça e classe social. *Trabalhos em Linguística Aplicada*, 60(1), 96-104. <http://dx.doi.org/10.1590/01031813916061420201029>
- Oliveira, F.A.S., Lucas, D.C., & Santos, A.L.C. (2022). Racismo e neoliberalismo como elementos subjetivos estruturantes: da dominação colonial em Frantz Fanon à psicopolítica de Byung-Chul Han. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, 10(19), 1-20. <http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2022.19.13341>
- Paiva, K. C. M., Oliveira, S. A., Dutra, M. R. S., & Melo, M. C. O. L. (2014). *Estresse Ocupacional: um Estudo com Trabalhadores de um Call Center Brasileiro*. In: TMS Algarve 2014—Management Studies International Conference, Anais, July 2014.
- Perez, O.C., & Ricoldi, A.M. (2023). A quarta onda feminista no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 31(3), 1-13. DOI: 10.1590/1806-9584-2023v31n383260
- Rey, F.L. G. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetiva*. São Paulo: Pioneira Thompson.
- Rezende, M., & Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: como os profissionais de recursos humanos lidam com essa realidade. 2014. IN *Anais*. Gramado: ANPAD. Recuperado de [http://arquivo.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MTY4NjY=](http://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTY4NjY=)
- Rezende, A. F., & Pereira, J. J. (2023). Kandandu: Black women's identity, racism, and the street carnival. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(6), e220341. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220341.en>
- Rios, R. R. (2008). *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Livraria do Advogado Editora.
- Santos, M. P., & Santiago, M. C. (2021). Com deficiência, mulher e refugiada: uma tríade omnileticamente interseccional. *Revista Educação Especial*, 34, 1-17.
- Sarti, C. A. (2004). O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. *Estudos Feministas*, 12(2), 35-50. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200003>
- Scott, J. W. (2007). Preface a gender and politics of history. *Cadernos Pagu*, 3, 11-27. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1721>
- Swenor, B., & Deal, J.A. (2022). Disability inclusion as a key component of research study diversity. *The New England Journal of Medicine*, 386(3), 205-207. <https://doi.org/10.1056/nejmp2115475>
- Yancy, G. (2019) *Educating for Critical Consciousness*. Routledge. <https://www.routledge.com/Educating-for-Critical-consciousness/Yancy/p/book/9781138363366>
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5th ed.). Sage Publications.