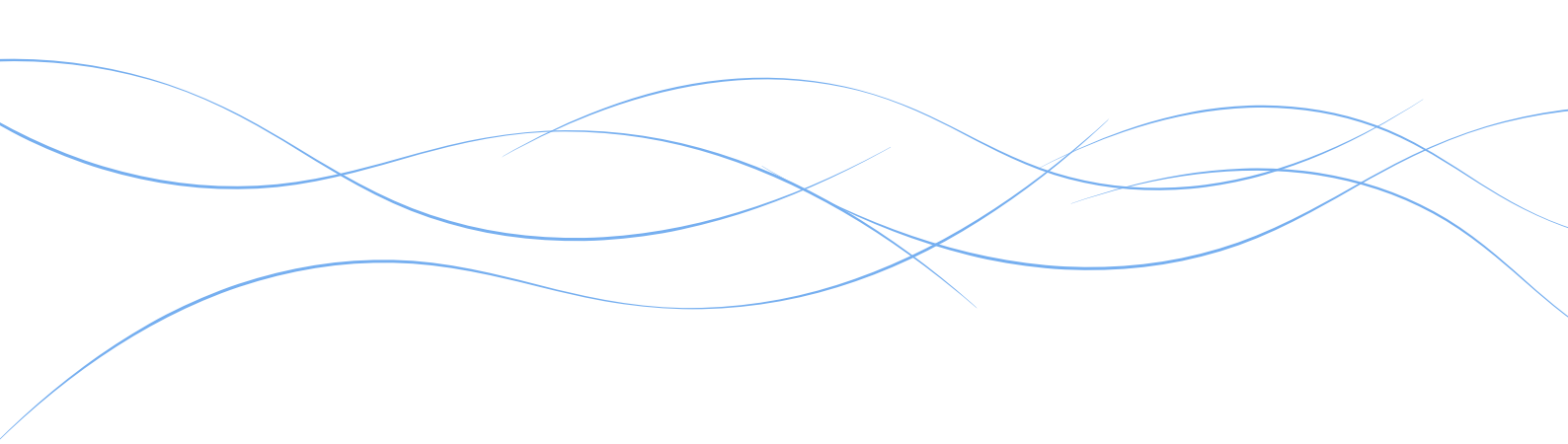




Minha história

Victória Larissa Santos Chaves
Sâmia Cristina Martins Silva
José Gabriel Meneses
Ramon Bezerra Costa



Minha história

Victória Larissa Santos Chaves
Sâmia Cristina Martins Silva
José Gabriel Meneses
Ramon Bezerra Costa



Ficha técnica

AUTORIA

Victória Larissa Santos Chaves,
Sâmia Cristina Martins Silva, José
Gabriel Meneses, Ramon Bezerra
Costa

PROJETO GRÁFICO

Sâmia Cristina Martins Silva

ILUSTRAÇÕES

Sofia Maluf Cruz Oliveira

REVISÃO

Sâmia Martins e Victória Chaves



Universidade Federal do Maranhão
Reitor: Prof. Dr. Fernando Carvalho
Silva

Vice-Reitor: Leonardo Silva Soares



Esta publicação é um dos
resultados do projeto "ETC HUB -
empreendedorismo, diversidade e
inovação social" contemplado pelo
Edital Fapema Nº 17/2022



Grupo de Pesquisa em
Comunicação, Tecnologia e
Economia - ETC | UFMA | CNPq



Programa de Pós-Graduação em
Comunicação (Mestrado
Profissional) da UFMA

Minha história / Victória Larissa Santos Chaves... [et al.]. — São Luís:
Universidade Federal do Maranhão, Observatório de inclusão e Economia,
2026.

87 p.

ISBN 978-65-02-24322-0

1. Economia- Pessoa com deficiência- Inclusão. 2. Mercado de trabalho-
Pessoa com deficiência. I. Silva, Sâmia Cristina Martins. II. Meneses, José
Gabriel. III. Costa, Ramon Bezerra.

CDD 331

CDU 331-056.26

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Neli Pereira Lima CRB

Sumário

<u>APRESENTAÇÃO</u>	6
<u>OBSERVATÓRIO DE INCLUSÃO E ECONOMIA</u>	9
<u>O PODER DE CADA HISTÓRIA</u>	12
<u>RELATOS</u>	15
<u>#1 Quais vagas são disponibilizadas para pessoas com deficiência?</u>	16
<u>#2 A vida da pessoa com fibromialgia</u>	22
<u>#3 Surdez e trabalho</u>	27
<u>#4 APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais)</u>	32
<u>#5 Inclusão no Ensino Superior</u>	37
<u>#6 Violência contra mulher com deficiência</u>	43
<u>#7 Sistema Nacional de Emprego</u>	49
<u>#8 Moda e inclusão</u>	54
<u>#9 Planos de carreira</u>	60
<u>#10 Cuidadores</u>	66
<u>#11 Esporte e inclusão</u>	72
<u>#12 Arte, Cultura e inclusão</u>	78
<u>UMA COMUNIDADE QUE SE ALINHA</u>	83
<u>REFERÊNCIAS</u>	84
<u>SOBRE OS AUTORES</u>	85
<u>SUGESTÕES DE LEITURA</u>	86



Apresentação



Te convidamos a conhecer histórias.

Histórias reais que abordam Economia e inclusão de pessoas com deficiência a partir de recortes que expressam a amplitude dessas duas áreas.

Esses relatos foram recebidos para compor a seção “Minha história” do Observatório de Inclusão e Economia, que produz mensalmente uma newsletter enviada para pessoas previamente inscritas. De maneira que a cada mês é abordado um tema específico e sobre ele versa a história contada. Da mesma maneira está dividido este livro: em doze temas.

Como todo relato, os autores decidiram o que enfatizar e o que gostariam de compartilhar, tendo como objetivo gerar reflexão, empatia e criticidade sobre cada assunto e sua maneira de ver as situações.

Porém, assim como deixamos os autores livres para contar o que lhe era mais caro, também está livre a você, leitor, a maneira como vivenciará a experiência de ler os textos apresentados.

Nosso objetivo em reunir esses relatos é dar protagonismo para aqueles que vivenciam cada situação abordada e por meio deles sensibilizar pessoas para, como quem tece uma rede, construir uma comunidade em prol da inclusão de pessoas com deficiência.

Por falar em rede, além dos membros deste Observatório responsáveis pela parte escrita do texto, contamos com a colaboração da Sofia Maluf para fazer ilustrações para a capa de alguns capítulos.

Essa ilustradora é uma pessoa autista, graduanda em Comunicação Social - Audiovisual da UFMA, faz parte do grupo de pesquisa ETC e também pesquisadora do projeto de desenvolvimento da TV 3.0 na TV UFMA. Ela explicou seu processo de criação: *“no geral eu fiz as ilustrações baseadas no conteúdo e não nos títulos, então acho que algumas ilustrações só fazem sentido depois de ler as histórias por trás”*. Ficamos gratos com o envolvimento da Sofia e a maneira como ela expressou a sua leitura sobre cada texto.

Também agradecemos a todos que gentilmente se dispuseram a contar um pouco de sua história e possibilitar que este trabalho fosse possível.

Neste livro, nenhuma dessas pessoas está identificada tendo em vista que são abordados alguns temas sensíveis e os textos visam representação. Porém isso não diminui a importância de cada um deles nesse material.

Manifestamos nosso carinho, admiração e agradecimento.



OBSERVATÓRIO DE INCLUSÃO E ECONOMIA



OBSERVATÓRIO DE INCLUSÃO E ECONOMIA

Essa iniciativa foi lançada com a publicação do primeiro boletim no dia 24 de julho de 2025, em alusão aos 34 anos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, responsável por dispor sobre previdência social e cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

Levando em consideração a inclusão econômica dessas pessoas, essa Lei é fundamental, pois a partir dela tornou-se obrigatória a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Ocorre que mesmo após 3 décadas desde a promulgação, essa Lei ainda não cumpriu o seu fim e diversos profissionais seguem sem emprego formal ou quando conseguem não são tratados com o respeito devido.

A partir desse cenário, o Observatório vem discutindo diversas perspectivas sobre o assunto a partir de números oficiais e leis, de estudos científicos, de produções culturais e dos relatos apresentados neste livro. Esse conteúdo foi dividido nas seções listadas no quadro adiante cujos textos são distribuídos mensalmente via *newsletter*, visando discussão, mudanças em políticas públicas e na sociedade em geral.



Essa abordagem diversificada sobre o tema ocorre porque o Observatório surgiu no âmbito do ETC Hub, um espaço que busca a inovação, mas estando vinculado ao grupo de pesquisa ETC UFMA, a proposta é criar ideias a partir da discussão sobre as várias nuances existentes na relação entre Comunicação, Economia e Tecnologia.

Para se inscrever, ler o conteúdo e saber mais sobre as atividades do grupo, seções e todo o trabalho realizado Observatório, [clique aqui](#) ou leia o QR Code abaixo



A circular diagram composed of two thick, dark blue curved arrows. One arrow starts at the top right and points down to the left, while the other starts at the bottom left and points up to the right, creating a continuous circular flow around the central text.

O PODER DE CADA HISTÓRIA

O PODER DE CADA HISTÓRIA

O método da análise social por meio de relatos de vida consiste em ter aquele texto como recurso de observação, de coleta de dados empíricos e de base para uma perspectiva analítica sobre cada tema (Bertaux, 1989). Assim, a cada assunto abordado no Observatório, poderíamos apresentar apenas informações disponibilizadas por órgãos públicos e estudos científicos, mas os relatos de quem experiencia cada situação abordada é recorte sensível do dia a dia, é exemplo do que pode ou não estar funcionando, inclusive contrastando com os dados disponibilizados pelo Poder Público.

Nossa intenção ao coletar e expor esses relatos, entretanto, não é elaborar juízo de valor ou aprofundar a análise dos textos – o que demandaria aprofundamento em busca por cada significado e sobre os autores (Bertaux, 1989) – mas sim apresentar ao leitor perspectivas de quem vive determinadas questões diariamente e fomentar uma visão mais ampla sobre cada uma delas.

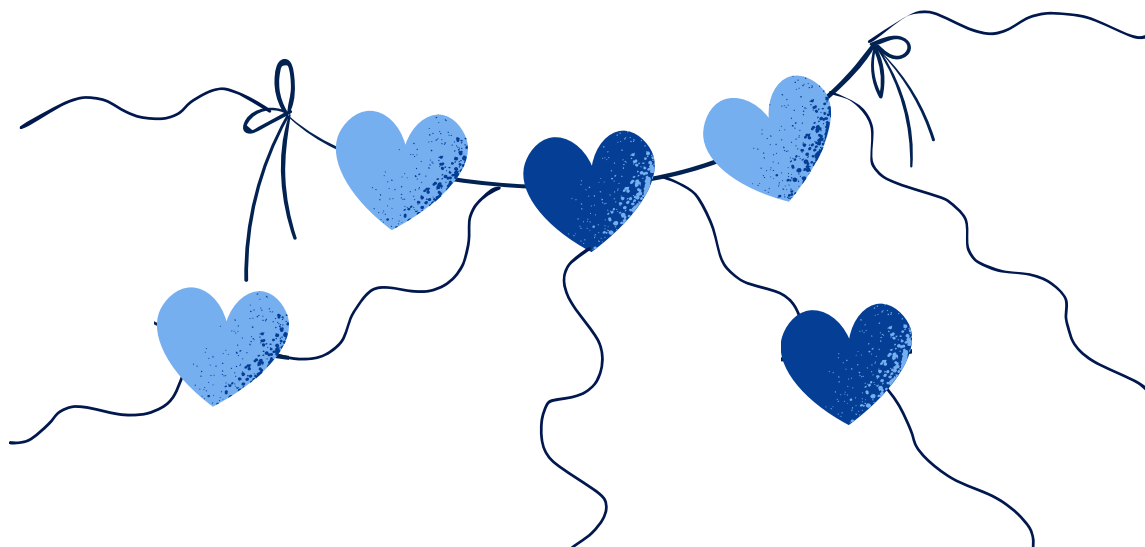
Além disso, reservar esse espaço para relatos de vida é importante por estar alinhado ao que Omote (2016) define como inclusão. Segundo o autor, inclusão não é apenas presença, mas possibilitar acesso a oportunidades diversas. Neste caso, proporciona-se a oportunidade de que essas pessoas sejam/estejam no centro da discussão, falando sobre si, opinando, recebendo o protagonismo devido.

Outro aspecto relevante para dar destaque a essas histórias é o que percebemos como o principal poder que elas possuem: o de construir a comunidade que sonhamos. Sim, isso é possível! Por meio de cada história, há quem se sensibilize com a causa, há quem também queira contar seu relato, há quem se reconheça em cada linha, há quem tenha novas percepções sobre determinado tema e, mesmo que discorde do que foi dito, quando aquela história o afeta, essa pessoa busca participar da discussão e vir para junto do que está sendo feito.

Esse movimento é importante por expressar o que explicam Diniz e Costa (2025): essas histórias possibilitam redes criadas por meio da comunicação, essas redes fortalecem indivíduos que unem-se criando uma comunidade com capacidade ampliada de resolver problemas.

Dessa maneira, os relatos aqui apresentados podem exercer esse papel de intersecção em uma rede ao aproximar pessoas mesmo sem deficiência, mas pela empatia e pelo incômodo com situações injustas percebidas.

Todas essas parecem demandas altamente esperançosas sobre um texto, mas não é essa a perspectiva que encaramos. A ideia é pensar em uma comunidade tecida a partir de vidas, de histórias contadas para nos envolver em prol da inclusão de pessoas com deficiência.



elecciones venidas para
jueves venidas de
venidas para

RELATOS

#1

Quais vagas são disponibilizadas para pessoas com deficiência?



#1 Quais vagas são disponibilizadas para pessoas com deficiência?

No primeiro boletim, discutimos a existência real de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. A partir de dados do Ministério do Trabalho e Emprego e de pesquisas realizadas em diversas áreas, ficou clara a necessidade de mais fiscalização, de um ambiente de fato inclusivo para esses trabalhadores e que haja sensibilização para compreender que a inserção dessas pessoas não deve ser feita apenas com fins de cumprir cotas, pois essas pessoas são capazes, são trabalhadores com qualidades e anseios como todos os outros, só precisam de oportunidade, como o relato a seguir demonstra:



Quando a cota vira teto

Há um tipo de solidão que quase ninguém enxerga. Ela não faz barulho. Não aparece nas campanhas de diversidade das empresas, nem nos relatórios de ESG. É a solidão de quem é uma pessoa com deficiência e tenta construir uma carreira, não apenas conseguir um emprego. Todos os dias, milhares de profissionais entram em empresas carregando currículos, sonhos e competências. Eu também fiz isso. Mas, durante muito tempo, tive a sensação de que, antes mesmo de conhecerem meu trabalho, já haviam decidido quem eu seria dentro da organização. Tenho 28 anos. Sou formada por uma universidade federal. Fiz pós-graduação, mestrado e nunca parei de estudar.

Sempre acreditei que conhecimento abriria portas. Descobri, porém, que para muitas empresas meu currículo cabia em uma única palavra: **cota**.

Não escrevo isso para desmerecer a política de cotas. Pelo contrário. Ela é fundamental para garantir acesso e corrigir desigualdades históricas. O problema começa quando a contratação é o ponto final da inclusão, e não o ponto de partida.

Ao longo dos meus pouco mais de cinco anos de carreira na comunicação, vivi momentos de reconhecimento e também de muita frustração. Passei por duas agências de comunicação, uma organização do terceiro setor, uma holding e, atualmente, trabalho em uma multinacional. Cada lugar me ensinou algo diferente sobre o mercado de trabalho – e, principalmente, sobre como as empresas enxergam as pessoas com deficiência.

Curiosamente, foram nas duas agências os ambientes em que menos senti o peso da minha deficiência. Havia cobranças, metas, prazos apertados e toda a intensidade que faz parte desse universo. Mas existia algo que fazia toda a diferença: eu precisava apenas entregar meu trabalho. Meu desempenho falava mais alto do que qualquer laudo. Eu era tratada como qualquer outro profissional da equipe. Foi quando deixei esse ambiente que comecei a entender o quanto a inclusão ainda é superficial.

Na instituição voltada à defesa dos Direitos Humanos, imaginei que encontraria um espaço mais sensível às diferenças. A realidade foi outra. Ouvi frases como: "Talvez você não tenha conseguido fazer isso por causa da sua deficiência."

Poucas palavras são capazes de diminuir tanto alguém.

A deficiência passou a explicar qualquer dificuldade, mesmo quando ela não tinha relação alguma com o meu desempenho. Eu me sentia invisível. Não existiam políticas, projetos ou discussões voltadas às pessoas com deficiência. Havia discurso, mas não prática.

Saí porque sempre tive vontade de crescer. Permanecer ali significava aceitar que meu desenvolvimento profissional teria um limite.

Depois veio uma grande empresa da minha cidade. Mais de vinte anos de história, presença em vários estados e uma imagem consolidada no mercado. Pensei que finalmente encontraria um lugar para construir uma trajetória de longo prazo. Mas encontrei um teto.

Não havia plano de carreira, perspectiva de crescimento ou qualquer desenho profissional para empregados com deficiência. O cargo parecia ser um destino definitivo, não um começo.

Não tenho absolutamente nada contra funções como assistente ou analista júnior. Toda carreira começa em algum lugar. O que me incomodava era perceber que minha experiência, minha formação e minhas entregas pareciam não importar. Enquanto outros profissionais eram incentivados a crescer, eu tinha a sensação de que meu lugar já havia sido definido desde o primeiro dia.

Foi nesse período que experimentei uma das dores mais difíceis de colocar em palavras. Houve dias em que chorei antes de dormir. Dias em que questionei minha capacidade. Dias em que comecei a acreditar na imagem que tantas empresas insistem em projetar sobre pessoas com deficiência: a de profissionais limitados, insuficientes ou eternamente gratos apenas por terem sido contratados.

Essa talvez seja uma das formas mais silenciosas de capacitismo. As empresas costumam falar sobre inclusão em seus eventos, campanhas e redes sociais. Criam programas, publicam fotos e comemoram indicadores. Mas inclusão não acontece quando uma vaga é preenchida. Inclusão acontece quando existe oportunidade de desenvolvimento, quando há confiança, quando o talento é reconhecido e quando o crescimento profissional deixa de depender da ausência de uma deficiência.

Empregabilidade, sozinha, não transforma vidas.

O que transforma é a possibilidade de construir uma carreira.

É poder sonhar com uma promoção, assumir uma liderança, participar de decisões estratégicas e ser reconhecido pelo que entrega – não pelo percentual que ajuda a empresa a cumprir na Lei de Cotas.

Hoje vivo uma nova fase profissional. Até este momento, não enfrentei situações de preconceito explícito, capacitismo ou inferiorização. Ainda assim, existe algo que permanece comigo: o estado de alerta.

Sempre observo as entrelinhas das conversas. Sempre me pergunto se determinada decisão foi tomada por critérios técnicos ou pela forma como enxergam minha deficiência. Sempre espero que, em algum momento, alguém volte a reduzir minha trajetória a um laudo.

Esse medo não nasceu comigo, ele foi construído pelas experiências que vivi. As cicatrizes do mercado de trabalho não aparecem no corpo. Elas aparecem na forma como passamos a ocupar os espaços. Entramos em uma sala tentando provar, mais uma vez, que somos capazes. Trabalhamos dobrado para sermos considerados suficientes.

Celebramos pequenas conquistas enquanto ainda esperamos o dia em que competência e deficiência deixarão de disputar o mesmo lugar.

Talvez esse seja o verdadeiro desafio de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho: não é conseguir um emprego, mas encontrar um lugar onde sua carreira possa crescer na mesma velocidade que seu potencial.



Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#2

A vida da pessoa com fibromialgia



#2 A vida da pessoa com fibromialgia

No boletim “O trabalho apesar da dor”, aproveitamos a aprovação da Lei nº 15.176, de 23 de julho de 2025 – que aprovou o programa de proteção a pessoas com fibromialgia, fadiga crônica ou outras doenças correlatas – para abordar como essas dores invisíveis impactam a rotina em casa e no trabalho das pessoas com esses diagnósticos.

Além das questões físicas, outro problema diário é o preconceito de quem desconhece ou ignora quem é amparado por esse programa, causando angústia e até isolamento.

O relato a seguir traz um recorte dessa realidade.



A dor que ninguém vê

Existem dores que deixam marcas visíveis.

Outras não deixam hematomas, curativos ou cicatrizes aparentes. Ainda assim, mudam completamente a forma como alguém vive, trabalha, estuda e sonha.

A fibromialgia é uma dessas dores.

Durante muito tempo, acreditei que viver cansada era apenas parte de quem eu era. Na escola, acumulava faltas porque meu corpo simplesmente não respondia. O cansaço era tão intenso que levantar da cama parecia uma tarefa maior do que qualquer prova ou trabalho. Naquela época, ninguém imaginava que aquilo pudesse ser um sintoma. Muito menos eu.

Quando eu tinha cerca de sete anos, recebi um diagnóstico de reumatismo. As dores eram intensas, principalmente nos dias frios ou chuvosos.

Era a explicação que existia naquele momento.

A fibromialgia ainda era pouco conhecida, pouco discutida e, conseqüentemente, pouco diagnosticada.

Passei quase duas décadas acreditando nessa resposta.

Somente muitos anos depois descobri que, na verdade, convivia com a fibromialgia desde a infância.

Receber o diagnóstico trouxe um sentimento difícil de explicar. Não foi felicidade.

Também não foi tristeza.

Foi validação.

Finalmente havia um nome para aquilo que eu sentia todos os dias, porque **uma das maiores dificuldades de quem convive com a fibromialgia não é apenas suportar a dor, é convencer o mundo de que ela existe.**

Existe uma invisibilidade social que acompanha essa condição. Explicar que sentimos dor diariamente parece exagero para quem nunca viveu essa experiência.

Dizer que o cansaço não melhora com uma boa noite de sono soa como desculpa para quem acredita que descansar resolve tudo.

Mas não resolve.

A dor permanece.

O corpo continua pesado.

A fadiga continua vencendo pequenas batalhas do cotidiano.

Com o tempo, aprendi que a fibromialgia também muda a maneira como funcionamos. Hoje, opero com menos da capacidade que já tive. Canso com mais facilidade. Esqueço palavras no meio de uma conversa. Preciso administrar minha energia porque sei que ela não é inesgotável.

São mudanças que nem sempre são percebidas por quem está ao redor.

Quem olha de fora dificilmente imagina o cálculo constante que fazemos antes de aceitar um compromisso, sair de casa ou simplesmente atravessar um dia inteiro de trabalho.

Cada escolha passa pela pergunta silenciosa: "meu corpo vai conseguir?".

Talvez seja justamente por isso que a validação seja tão importante. Quando convivemos durante anos ouvindo dúvidas, olhares desconfiados e comentários que minimizam nossa dor, qualquer reconhecimento tem um peso enorme.

Não é sobre buscar pena.

É sobre deixar de ser tratado como alguém que exagera.

É ouvir, finalmente, que **a dor é real**. Que o cansaço também é. Que aquilo que sentimos não é fruto da imaginação nem falta de força de vontade.

Receber um diagnóstico não elimina a dor.

Mas elimina uma parte da culpa.

A culpa por não conseguir acompanhar o ritmo dos outros.

A culpa pelas faltas.

A culpa pelo corpo que, tantas vezes, parece não obedecer.

Por isso, cada avanço no reconhecimento da fibromialgia representa muito mais do que uma conquista médica.

Representa dignidade.

Representa informação.

Representa acolhimento.

Cada passo rumo ao reconhecimento da fibromialgia é um respiro de alívio. É como se, depois de tantos anos tentando explicar o inexplicável, alguém finalmente dissesse: "nós acreditamos em você."

E talvez essa seja uma das maiores necessidades de quem convive diariamente com uma doença invisível.

Não que sintam a nossa dor.

Mas que deixem de duvidar dela.

Porque viver com fibromialgia já exige força suficiente.

Ninguém deveria precisar gastar essa mesma força tentando provar, todos os dias, que ela existe.



Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#3

Surdez e trabalho



#3 Surdez e trabalho

Neste boletim, discutimos as dificuldades da pessoa com surdez em um contexto em que é inviabilizado para elas até participar das seleções para emprego. Tendo a comunicação como principal barreira, esses profissionais enfrentam dificuldades desde a escolarização, o que também tem impacto relevante na colocação profissional.

O relato de vida abaixo nos permite perceber como é lidar com essa problemática.



Quando a inclusão também depende de ser ouvido

Nem toda deficiência é percebida no primeiro olhar.

Há quem imagine que a surdez é apenas a ausência de sons. Mas, para muitas pessoas, ela também significa enfrentar barreiras de comunicação, mal-entendidos e a necessidade constante de explicar ao outro aquilo que deveria ser compreendido naturalmente.

Trabalho na área administrativa como auxiliar administrativo. Minha história com a deficiência auditiva começou cedo. Desde os dez anos de idade utilizo um AASI, o Aparelho de Amplificação Sonora Individual. Cresci aprendendo a conviver com ele, entendendo seus limites e descobrindo, ao longo do tempo, quais estratégias me permitiam participar do mundo de forma mais autônoma.

Não me lembro com muitos detalhes de como era minha vida antes do aparelho. O que permanece na memória é a dificuldade de compreender as pessoas ao meu redor.

Conversas em família, explicações dos professores, brincadeiras entre amigos e interações com colegas muitas

vezes pareciam distantes, como se eu estivesse sempre tentando alcançar palavras que escapavam antes de chegar até mim.

O aparelho auditivo mudou essa realidade.

Mas ele nunca fez tudo sozinho.

Ao longo dos anos, a leitura labial tornou-se uma aliada indispensável. Uma complementa a outra. Enquanto o AASI amplia os sons, a leitura labial ajuda a construir o sentido daquilo que nem sempre consigo ouvir completamente.

Costumo fazer uma comparação que traduz bem essa experiência: para mim, o aparelho auditivo é como a cadeira de rodas para uma pessoa com mobilidade reduzida., não elimina a deficiência, mas oferece autonomia, permite ir e vir com mais segurança, independência e confiança.

Essa mudança transformou minha vida pessoal.

Também abriu portas para o mercado de trabalho.

Ainda assim, entrar nesse universo não foi simples.

Meu primeiro emprego aconteceu aos 23 anos, como estoquista em uma loja de shopping. Era um ambiente completamente novo para mim. Além do desafio de aprender uma profissão, precisei lidar com algo que quase ninguém havia me preparado para enfrentar: a falta de conhecimento das pessoas sobre a deficiência auditiva.

Os constrangimentos surgiram logo no início.

Nem sempre por maldade.

Na maioria das vezes, eles eram consequência da falta de informação.

Percebi que muitos colegas simplesmente não sabiam como se comunicar comigo. O problema não era apenas minha deficiência.

Era a ausência de preparo das equipes para receber profissionais com deficiência.

Quando mudei de emprego, a situação se repetiu.

Foi então que compreendi que a inclusão não acontece automaticamente quando uma empresa contrata uma pessoa com deficiência.

Ela precisa ser construída todos os dias.

Com diálogo.

Com escuta.

Com disposição para aprender.

Ao longo da minha trajetória, percebi que também cabia a mim compartilhar informações sobre minha deficiência, explicar minhas necessidades, apontar quais adaptações facilitavam a comunicação e mostrar que pequenas mudanças podiam fazer uma enorme diferença.

Com o tempo, o ambiente mudou.

Hoje me sinto mais incluído, mais seguro e mais confiante.

Não porque minha deficiência deixou de existir, mas porque as pessoas passaram a compreender melhor como trabalhar ao meu lado.

Essa experiência também me ensinou algo que gostaria de compartilhar com outras pessoas surdas. Se eu pudesse voltar no tempo, gostaria que alguém tivesse me dito uma frase muito simples: "**se imponha**".

Não no sentido de ser inflexível, mas de ocupar o espaço que também é seu.

Busque capacitação. Desenvolva suas habilidades. Demonstre interesse em aprender. Conheça seus direitos e não permita que a insegurança fale mais alto do que a sua competência. O mercado de trabalho procura profissionais preparados, comprometidos e capazes de resolver problemas.

Quando mostramos essas qualidades, a deficiência deixa de ser aquilo que define nossa trajetória e passa a ser apenas uma das características que compõem quem somos.

O AASI foi fundamental para que eu chegasse até aqui.

Mas tão importante quanto ele foi compreender que inclusão também passa pelo conhecimento, pela comunicação e pelo fortalecimento da nossa própria voz.

Porque nenhuma tecnologia substitui aquilo que acontece quando uma pessoa com deficiência conhece seus direitos, acredita em seu potencial e encontra um ambiente disposto a escutá-la de verdade.

Talvez a inclusão comece exatamente aí.

No momento em que deixamos de enxergar a deficiência como um obstáculo individual e passamos a entender que **construir ambientes acessíveis é uma responsabilidade coletiva.**

Quando isso acontece, não é apenas uma pessoa surda que consegue ser ouvida.

É toda a sociedade que aprende a escutar melhor. ”

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#4

APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais)



#4 APAE



Tendo como título, “O exemplo da APAE de São Luís”, apresentamos iniciativas dessa instituição realizadas para tentar encaminhar para empregos a maior quantidade possível de pessoas atendidas por eles, tendo como atividade também fiscalizar e acompanhar se esses ambientes de trabalho são de fato acessíveis.

O dia em que o medo deu lugar às oportunidades

Toda conquista começa muito antes do primeiro dia de trabalho. Às vezes, ela começa quando alguém acredita. Outras vezes, quando o medo finalmente decide dar espaço à esperança.

Essa história é feita desses dois movimentos.

Sua trajetória começou ainda nos primeiros dias de vida. Foi por meio do Teste do Pezinho que sua deficiência intelectual foi identificada. A notícia poderia ter sido apenas um diagnóstico. Mas, para sua família, representou também o início de uma rede de apoio.

Desde bebê, Diego passou a ser acompanhado pela APAE de São Luís. Ali, encontrou muito mais do que atendimento especializado, encontrou acolhimento, estímulos para o desenvolvimento, oportunidades de aprendizagem e pessoas que acreditavam em seu potencial antes mesmo que ele próprio pudesse compreender tudo o que era capaz de fazer.

"Entrei na APAE desde pequenininho, desde quando nasci", lembra Diego.

Os anos passaram entre descobertas, afeto e incentivo. Pouco a pouco, ele desenvolveu autonomia, fortaleceu vínculos e

começou a alimentar um desejo que parecia simples, mas carregava um significado profundo.

Queria trabalhar.

Queria ajudar a mãe.

Queria construir sua própria história.

Mas nem sempre o maior desafio está na pessoa com deficiência.

Às vezes, ele mora no medo de quem ama.

Najala Sales, mãe de Diego, reconhece isso com sinceridade.

Durante anos, a equipe do Serviço de Inserção e Acompanhamento Profissional (SIAP) da APAE incentivou que ela permitisse ao filho ingressar no mercado de trabalho.

Ela não conseguia.

Não porque duvidasse da capacidade dele.

Mas porque conhecia a crueldade do preconceito.

O medo de que Diego fosse rejeitado, desrespeitado ou tratado de forma injusta falava mais alto do que qualquer oportunidade.

Foram quase dez anos adiando esse momento.

Então veio a pandemia.

Com a interrupção das atividades presenciais, Diego passou a permanecer mais tempo em casa. A rotina mudou, e junto com ela surgiu uma inquietação difícil de ignorar.

Ele queria fazer alguma coisa.

Queria produzir.

Queria contribuir.

Em um desses dias, fez um pedido à mãe que ela jamais esqueceria.

"Mãe, compra um carro de mão para mim. Vou vender água e ajudar a senhora."

Naquela frase havia muito mais do que a vontade de trabalhar. Havia o desejo de ser útil. De participar. De ocupar um lugar no mundo.

Foi naquele instante que Najala percebeu que talvez o maior obstáculo nunca tivesse sido a deficiência do filho: era o medo.

"O impulso precisava partir da família. Nós também precisávamos acreditar."

Quando a família deu esse passo, a oportunidade finalmente encontrou Diego.

Com o apoio do SIAP, ele conquistou seu primeiro emprego.

Hoje trabalha no atendimento de uma rede de fast food em São Luís. Recepciona clientes, orienta quem precisa de ajuda e faz parte da rotina da equipe com dedicação, pontualidade e carinho.

"Agora eu gosto de vestir o uniforme. Me sinto bem e quero continuar trabalhando."

Pode parecer apenas uma frase, mas para quem esperou tantos anos por essa oportunidade, vestir um uniforme representa muito mais do que iniciar um expediente.

É vestir autonomia. É vestir pertencimento. É vestir dignidade.

A transformação também aconteceu dentro de casa. Najala viu um filho mais feliz, mais seguro de si e cheio de novos sonhos.

O trabalho não trouxe apenas um salário, trouxe autoestima, trouxe independência, trouxe novos projetos de vida.

Entre eles, conquistar o primeiro imóvel, aprender a ler e escrever e realizar outro sonho que, até pouco tempo atrás,

parecia distante: tirar a carteira de motorista.

Os planos cresceram porque alguém acreditou que eles eram possíveis.

Hoje, quando fala sobre seu trabalho, Diego resume tudo em poucas palavras.

"Gosto de trabalhar. Lá sou respeitado e ajudo muita gente."

Talvez seja justamente isso que a verdadeira inclusão produza: ela não muda apenas a vida de quem conquista uma vaga, ela transforma famílias inteiras; derruba medos construídos ao longo dos anos; substitui a superproteção pela confiança; mostra que autonomia não significa ausência de apoio, mas a oportunidade de escolher os próprios caminhos.

A história de Diego nos lembra que nenhuma pessoa deve ser definida pelas limitações que os outros imaginam.

Quando existem oportunidades, apoio e confiança, o potencial encontra espaço para florescer. E, quando isso acontece, trabalhar deixa de ser apenas exercer uma profissão, passa a ser a possibilidade de construir uma vida com autonomia, pertencimento e sonhos. Porque toda pessoa merece mais do que ser incluída. Merece a chance de mostrar tudo aquilo que sempre foi capaz de realizar.

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#5

Inclusão no Ensino Superior



#5 Há inclusão no Ensino Superior

Chegar até o Ensino Superior é um grande desafio para pessoas com deficiência dadas todas as dificuldades que elas enfrentam durante toda a educação básica. Ocorre que em muitos contextos essas dificuldades seguem nessa nova etapa de ensino, causando, inclusive um alto índice de abandono de curso, conforme dados coletados por nós em universidades maranhenses.

Para abordar esse tema, trazemos o relato de uma ex-aluna de de uma dessas instituições.



Entrar na universidade não basta

Conquistar uma vaga na universidade sempre foi apresentado como um ponto de chegada.

Para muitas pessoas com deficiência, porém, esse é apenas o início de um percurso repleto de obstáculos invisíveis.

Quando falamos sobre acessibilidade no ensino superior, quase sempre pensamos em rampas, elevadores, pisos táteis ou vagas de estacionamento. Essas estruturas são indispensáveis, mas representam apenas uma parte da inclusão.

Existe uma dimensão muito mais difícil de construir – e também de medir: a permanência.

Sou jornalista e egressa de uma universidade pública. Ao olhar para minha trajetória, carrego orgulho pelo caminho percorrido, mas também a responsabilidade de dizer que chegar à universidade nunca foi o maior desafio.

O desafio foi permanecer nela.

A acessibilidade costuma ser compreendida a partir de três pilares fundamentais.

O primeiro é a acessibilidade estrutural, responsável por garantir que os espaços físicos sejam seguros e utilizáveis por todas as pessoas.

O segundo é a acessibilidade metodológica que adapta processos de ensino, avaliações e estratégias de aprendizagem para que ninguém seja excluído do processo educativo.

O terceiro é a acessibilidade atitudinal, talvez o mais complexo de todos, porque depende da forma como as pessoas enxergam e convivem com a deficiência.

Esses três pilares deveriam caminhar juntos.

Na prática, raramente caminham.

Desde 2015, as universidades brasileiras passaram a ser obrigadas a reservar vagas para estudantes com deficiência. A legislação representou um avanço importante, permitindo que milhares de pessoas ingressassem no ensino superior, mas inclusão não pode ser medida apenas pelo número de matrículas.

A pergunta que realmente importa é outra: quantos conseguem concluir o curso?

Entrar na universidade pode ser registrado em uma planilha. Permanecer nela é uma experiência que dificilmente cabe em estatísticas.

Ao longo da graduação, encontrei pessoas que fizeram toda a diferença na minha trajetória. Colegas que ofereceram apoio quando ele era necessário. Professores que compreenderam minhas necessidades. Minha família também foi fundamental, oferecendo suporte emocional e condições que nem todos os estudantes possuem.

Reconheço que tive privilégios.

E justamente por isso sei que minha experiência não representa a realidade da maioria.

Muitos estudantes enfrentam barreiras que vão muito além da infraestrutura.

Existem professores que desconhecem princípios básicos da educação inclusiva; colegas que transformam a deficiência em motivo de preconceito ou isolamento; ambientes acadêmicos que esperam que seja o estudante quem se adapte à universidade – e não o contrário.

Há ainda outro aspecto que raramente aparece nas discussões: em todas as deficiências são acolhidas da mesma forma. Algumas são socialmente mais aceitas, outras permanecem cercadas por desconfiança, estigmas e invisibilidade.

Essa diferença produz desigualdades até mesmo dentro das políticas de inclusão.

Por isso, sempre que vejo números comemorando o aumento de estudantes com deficiência no ensino superior, sinto que ainda estamos olhando apenas para uma parte da história.

Precisamos perguntar quem permanece? Quem desiste? Quem conclui? Quem sequer consegue chegar ao final do primeiro semestre?

Também precisamos questionar se os núcleos de acessibilidade conhecem, de fato, as necessidades individuais de cada estudante ou se oferecem respostas padronizadas para realidades completamente diferentes.

Acessibilidade nunca foi apenas instalar uma rampa.

Ela exige escuta.

Planejamento.

Recursos.

Formação.

E, sobretudo, compromisso.

Mesmo quando o estudante consegue vencer todos esses desafios e recebe o diploma, uma nova pergunta surge diante dele: o que acontece depois da formatura?

O mercado de trabalho está preparado para receber esse profissional? Existe acompanhamento dessa transição? Existe um plano de carreira? Ou a universidade encerra sua responsabilidade no momento da colação de grau?

Durante muito tempo, essas perguntas permaneceram sem resposta.

Foi justamente essa ausência de debate que motivou iniciativas como o Observatório de Inclusão e Economia e pesquisas dedicadas a compreender a realidade das pessoas com deficiência para além do acesso à educação.

Porque inclusão não termina na sala de aula.

Ela continua no estágio.

No primeiro emprego.

Na possibilidade de crescimento profissional.

Na construção de uma carreira.

A universidade deveria representar o espaço mais inclusivo da sociedade.

Um lugar onde as diferenças fossem reconhecidas como parte da diversidade humana e onde cada estudante tivesse condições reais de desenvolver seu potencial.

Infelizmente, ainda estamos distantes dessa realidade.

Em muitos momentos, a sensação é de que o estudante com deficiência continua recorrendo ao velho "jeitinho brasileiro": adapta-se como pode, encontra soluções improvisadas e aprende a sobreviver em um sistema que deveria ter sido pensado para acolhê-lo desde o início.

Sobreviver, porém, nunca deveria ser o objetivo.

A universidade deveria ser um lugar onde pessoas com deficiência pudessem aprender, pesquisar, criar, inovar e sonhar sem que a deficiência fosse, diariamente, mais um obstáculo a ser enfrentado.

Apesar das críticas, continuo acreditando na transformação.

A história da inclusão no ensino superior brasileiro ainda está sendo escrita. Nos últimos anos, pesquisas sobre acessibilidade ganharam espaço, estudantes passaram a ocupar lugares antes inacessíveis e o debate tornou-se mais presente.

Ainda é pouco.

Mas já não é o silêncio de antes.

Tenho esperança de que, daqui a alguns anos, possamos olhar para esses números e perceber que eles contam uma história diferente.

Uma história em que entrar na universidade não seja a maior conquista.

Em que permanecer seja um direito garantido.

E em que concluir um curso superior deixe de ser um ato de resistência para se tornar apenas aquilo que sempre deveria ter sido: a consequência natural de uma educação verdadeiramente inclusiva. ”

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#6

Violência contra mulher com deficiência



#6 Violência contra mulher com deficiência



A violência nem sempre começa com um soco.

Às vezes, ela chega em forma de cuidado exagerado, de ciúmes disfarçados de amor, de mensagens insistentes, de controle sobre as amizades, de perguntas que parecem inofensivas e de pequenas renúncias feitas para evitar conflitos.

Quando percebemos, já não estamos mais escolhendo.

Estamos sobrevivendo.

Para muitas mulheres com deficiência, essa realidade carrega uma camada adicional de vulnerabilidade. A dependência financeira, o isolamento social, o medo de não serem acreditadas, a invisibilidade de suas deficiências e a falta de uma rede de apoio tornam ainda mais difícil romper o ciclo da violência.

O silêncio também deixa marcas

As histórias reunidas neste capítulo são diferentes entre si, mas, ao mesmo tempo, parecem contar a mesma história.

Uma delas passou dezesseis anos em um relacionamento marcado por agressões físicas e psicológicas. Nunca denunciou. Não porque aceitasse a violência, mas porque o medo falava mais alto que qualquer tentativa de pedir ajuda.

Quando conseguiu sair daquele relacionamento, acreditou que havia encerrado aquele capítulo da vida. Não havia.

Anos depois, conheceu outro homem.

No início, ele parecia gentil, atencioso e carinhoso. Aos poucos, porém, vieram o controle, a vigilância constante, a desconfiança, as humilhações e o isolamento.

Ela já não podia conversar com clientes do trabalho, atender o telefone quando queria ou simplesmente voltar para casa sem precisar justificar cada minuto do trajeto.

Depois vieram as explosões de violência.

Objetos arremessados.

A porta trancada.

As ameaças.

O medo de morrer.

Mesmo assim, ela permaneceu em silêncio.

Não apenas por medo do agressor.

Também por medo do julgamento.

Quantas vezes uma mulher vítima de violência escuta perguntas como "Por que você não foi embora?" ou "Por que não denunciou antes?"

Quase nunca perguntam o que realmente importa.

Quem estava ao lado dela?

Quem acreditou em sua palavra?

Quem ofereceu proteção quando ela mais precisava?



Outra mulher compartilhou uma história ainda mais antiga.

A violência começou na infância.

Veio de alguém que deveria protegê-la.

Vieram as agressões físicas, psicológicas e as tentativas de violência sexual.

Mais tarde, acreditou que encontraria segurança no casamento.

Encontrou um novo agressor.

Durante vinte e sete anos, viveu um relacionamento marcado por abusos físicos, morais e sexuais.

Seu corpo carregou as consequências de décadas de violência.

Seu corpo carregou as consequências de décadas de violência.

As dores que sentia desde muito jovem receberam, anos depois, um nome: fibromialgia.

Mas nenhum diagnóstico consegue traduzir completamente aquilo que permanece registrado em sua memória.

As ameaças continuam. O medo continua. O corpo continua em estado permanente de alerta.

Há feridas que não desaparecem quando o agressor vai embora. Elas permanecem habitando o corpo e a mente.



Outra história revela como a violência pode transformar completamente uma vida em poucos meses.

Tudo parecia perfeito no início. Depois vieram as ligações incessantes, as ameaças de morte, o controle absoluto e o isolamento.

Ela deixou de visitar a família. Passou a viver aprisionada dentro da própria casa. Até que um episódio de agressão física aconteceu diante de uma testemunha.

Foi essa testemunha que interrompeu um ciclo que talvez pudesse terminar de forma ainda mais trágica.

Ela conseguiu fugir, mas levou consigo um nariz quebrado, sequelas físicas, crises de pânico e lembranças que permanecem até hoje.



As três histórias possuem detalhes diferentes.

Mas compartilham os mesmos sentimentos.

O medo.

A culpa.

A vergonha.

O silêncio.

E, principalmente, a dificuldade de romper uma violência que raramente começa de forma explícita.

Quando falamos sobre violência contra mulheres com deficiência, precisamos compreender que ela não termina quando a agressão acaba.

Ela continua na ansiedade.

Na depressão.

Nas crises de dor.

Nas doenças que se agravam.

Na dificuldade de trabalhar.

Na perda da autonomia financeira.

Na necessidade de abandonar empregos.

Na reconstrução de uma vida inteira.

A violência também produz exclusão econômica.

Uma mulher que vive sob ameaça dificilmente consegue desenvolver sua carreira profissional, manter vínculos sociais ou planejar o futuro.

Sobreviver passa a ser prioridade.

Sonhar torna-se um luxo.

Talvez por isso seja tão importante repetir aquilo que tantas vítimas demoraram anos para acreditar.

A culpa nunca é de quem sofre a violência.

Pedir ajuda não é sinal de fraqueza.

Denunciar não é exagero.

Romper o silêncio pode ser a decisão que salva uma vida.

As histórias reunidas neste capítulo não falam apenas sobre dor.

Falam sobre coragem.

A coragem de contar.

A coragem de denunciar.

A coragem de recomeçar.

Porque toda mulher merece viver sem medo.

E nenhuma deficiência pode servir de justificativa para que a sociedade enxergue sua violência com menos urgência ou sua dor com menos importância.

Enquanto existir uma mulher que precise escolher entre permanecer em silêncio ou colocar a própria vida em risco ao denunciar, ainda teremos muito a fazer.

A verdadeira inclusão também passa pelo direito mais básico de todos: o direito à vida, mas viver com dignidade, respeito e segurança.

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#7

Sistema Nacional de Emprego



Ilustração de Sofia Maluf.

#7 Oportunidades no Sistema Nacional de Emprego - Sine/MA

Neste boletim, realizamos um levantamento de quais vagas eram disponibilizadas via Sine para pessoas com deficiência. Ao longo de 6 meses, percebemos que as vagas estavam lá, porém a maioria, quase todas, tinham o mesmo perfil: baixa remuneração, pouca exigência de qualificação e as vagas geralmente eram voltadas para limpeza como “auxiliar de serviços gerais” ou “faxineiro”.

Mas e como ficam as pessoas com formação acadêmica? Por que as vagas para profissionais com deficiência são restritas a essas? O relato a seguir discute essa questão.



Quando a vaga existe, mas a oportunidade não chega

Conseguir um diploma nunca foi garantia de conseguir um emprego. Para as pessoas com deficiência, muitas vezes o desafio começa justamente depois da colação de grau.

O mercado de trabalho costuma afirmar que busca talentos, experiência e qualificação, mas quando esses talentos pertencem a uma pessoa com deficiência, a lógica nem sempre parece ser a mesma.

Sou jornalista e tenho deficiência visual. Quando ingressei no curso de Jornalismo em uma instituição federal, em 2017, já sabia que o caminho até o mercado de trabalho seria mais difícil do que para muitos colegas.

Amigos com deficiência que trabalhavam em outros estados já compartilhavam suas experiências e mostravam que a formação acadêmica, por si só, não eliminava as barreiras. Ainda assim, eu acreditava que dedicação e preparo abririam portas.

Durante os primeiros períodos da graduação começaram a surgir as oportunidades de estágio, ou pelo menos era isso que eu imaginava.

Participei de processos seletivos, entreguei currículos. recebi indicações, esperei respostas, mas elas quase nunca chegavam e, quando chegavam, eram negativas.

A repetição dos "nãos" faz algo difícil de explicar.

Ela não atinge apenas a carreira, ela começa a fazer a pessoa questionar a própria capacidade.

Por um tempo, parei de tentar. Era como se insistir significasse apenas colecionar novas frustrações.

Até que surgiu uma oportunidade em uma TV universitária. Foi ali que encontrei muito mais do que um estágio.

Encontrei um espaço para aprender, desenvolver minhas habilidades e, principalmente, provar para mim mesmo que eu era capaz de exercer a profissão que havia escolhido.

A experiência fortaleceu minha confiança, mas ela não eliminou o maior desafio: depois da formatura, começou uma nova etapa, talvez a mais difícil de todas, a procura pelo primeiro emprego.

Foram quase três anos enviando currículos, participando de seleções, aguardando retornos e tentando convencer empresas de que minha deficiência visual não definia tudo aquilo que eu poderia entregar.

Foram quase três anos ouvindo respostas negativas ou, muitas vezes, não ouvindo resposta alguma.

Existe um tipo de cansaço que nasce da espera.

Cada processo seletivo desperta esperança. Cada negativa exige que essa esperança seja reconstruída.

Mesmo assim, continuei, porque desistir significaria abrir mão de um sonho que eu havia levado anos para construir.

Em outubro de 2025, finalmente uma oportunidade apareceu: fui contratado para atuar como assessor de comunicação em uma secretaria do governo.

Alguém decidiu olhar primeiro para minhas competências.

Alguém resolveu acreditar no meu trabalho antes de enxergar minha deficiência.

Foi ali que a espera encontrou sentido.

Hoje, sigo desempenhando minhas atividades com dedicação, consciente das minhas limitações, mas, principalmente, das minhas capacidades.

Como qualquer profissional, continuo aprendendo todos os dias e continuo tentando entregar o meu melhor.

Minha trajetória me ensinou que competência não elimina barreiras, mas abre caminhos para enfrentá-las.

Também me mostrou que o maior obstáculo nem sempre está na deficiência.

Muitas vezes, ele está na falta de confiança de quem contrata.

Ainda existe um mercado que insiste em enxergar primeiro aquilo que uma pessoa com deficiência talvez não consiga fazer. Poucos perguntam o que ela é capaz de realizar.

E essa talvez seja a maior mudança que precisamos construir.

Empresas não deveriam contratar pessoas com deficiência apenas para cumprir uma obrigação legal.

Deveriam contratar porque elas são profissionais qualificados, preparados e capazes de contribuir para os resultados da organização.

A inclusão não acontece quando existe uma vaga destinada a uma pessoa com deficiência, ela acontece quando existe disposição para reconhecer talento. Quando a competência pesa mais do que o preconceito. Quando o potencial vale mais do que os estereótipos.

Minha história termina com um emprego, mas ela não fala apenas sobre mim, fala sobre milhares de profissionais que estudam, se qualificam e permanecem esperando que alguém lhes ofereça não um favor, mas uma oportunidade.

Porque toda pessoa merece ser avaliada pelo que sabe fazer. E nenhuma deficiência deveria ser maior do que um currículo construído com esforço, dedicação e sonhos.

No fim, descobri que a persistência não abre todas as portas. Mas ela nos mantém caminhando até encontrar aquela que, finalmente, decide se abrir.

E, quando isso acontece, percebemos que nunca estivemos buscando apenas uma vaga.

Estávamos buscando a oportunidade de mostrar quem realmente somos. ”

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#8

Moda e inclusão



#8 Moda inclusiva

Moda e Economia são assuntos cuja relação é lida como óbvia pela maioria, mas neste boletim discutimos como no caso das pessoas com deficiência o vestir-se é uma momento complexo que deveria promover autonomia e segurança, mas não é o que ocorre. O que pode indicar a necessidade de repensar a moda para atender a essa variedade de corpos, à demanda desses públicos, inclusive fica a ideia para aqueles que desejam empreender, pois muitas pessoas com deficiência seguem desassistidas pelo mercado da moda.



Vestir-se também é um direito

Poucas pessoas param para pensar no privilégio que é entrar em uma loja, escolher uma roupa, experimentar, pagar e voltar para casa.

Para a maioria, vestir-se faz parte da rotina.

Para muitas pessoas com deficiência, é um planejamento.

Sou relações-públicas e faço parte da iniciativa de comunicação comunitária Comunica PcD.

Durante muito tempo, aprendi que comprar uma roupa nunca seria uma decisão impulsiva.

Ela exige pesquisa.

Tempo.

Antecedência.

E, principalmente, adaptação.

Tenho osteogênese imperfeita, conhecida como "ossos de vidro". Minha estatura é pequena e meu corpo possui características que dificilmente são consideradas pela indústria da moda.

As roupas que gosto quase sempre ficam compridas demais. Quando encontro uma peça bonita, preciso imaginar como ela ficará depois dos ajustes.

Às vezes, compro sabendo que ainda precisarei levá-la à costureira.

Outras vezes, simplesmente desisto, não porque não gostei da roupa, mas porque ela nunca foi pensada para alguém como eu.

Comprar roupas também significa escolher cuidadosamente os tecidos.

Meu corpo não responde da mesma forma que o de uma pessoa sem deficiência. O tórax possui uma conformação diferente, o que faz com que muitas peças sequer passem pelos ombros ou pelo busto.

Por isso, aprendi a observar aquilo que muitas pessoas nunca precisam analisar.

Se o tecido estica.

Se o molde é flexível.

Se haverá conforto ao longo do dia.

Cada detalhe importa.

Os calçados representam outro desafio.

Uso numeração muito pequena.

Encontrar um sapato que sirva já é difícil.

Encontrar um que também seja bonito parece, muitas vezes, impossível.

Frequentemente, preciso recorrer ao setor infantil ou comprar modelos específicos que custam muito mais caro.

No fim das contas, vestir-se bem deixa de ser apenas uma questão de gosto.

Torna-se uma questão financeira.

Quem não pode pagar pelas poucas opções disponíveis acaba usando aquilo que encontra.

Nem sempre confortável. Nem sempre bonito.

Nem sempre representando sua identidade.

Existe ainda um obstáculo que raramente aparece nas discussões sobre acessibilidade: o atendimento.

Quantas vezes entrei em uma loja e ouvi, antes mesmo de experimentar uma peça: 'Acho que essa roupa não vai caber em você'.

Como alguém pode conhecer meu corpo sem sequer permitir que eu experimente?

Esses comentários parecem pequenos. mas acumulam um peso enorme.

Pouco a pouco, fazem com que muitas pessoas com deficiência deixem de frequentar determinados espaços porque já esperam ser desencorajadas antes mesmo de tentar.

A exclusão também acontece nas palavras. E, muitas vezes, nos olhares.

Ao longo dos anos, percebi que a indústria da moda costuma falar sobre diversidade sem, de fato, compreender o que ela significa.

É comum vermos campanhas publicitárias com pessoas com deficiência.

Mas quase sempre elas apresentam corpos próximos ao padrão.

Uma pessoa cadeirante.

Uma prótese.

Uma imagem cuidadosamente construída para representar inclusão.

Mas e os corpos que possuem deformidades?

As diferentes estaturas?

As limitações de mobilidade?

As necessidades específicas de quem precisa de zíperes adaptados, fechamentos em velcro ou modelagens pensadas para corpos diversos?

Esses continuam praticamente invisíveis.

Representatividade não é apenas aparecer em uma campanha publicitária, é conseguir entrar em uma loja e encontrar roupas feitas para você.

É sentir que aquele espaço também foi pensado para acolher seu corpo.

Enquanto isso não acontece, precisei construir outro caminho.

Percebi que não fazia sentido perseguir tendências criadas para corpos que não se parecem com o meu.

Então comecei a construir minha própria maneira de me vestir.

Minha própria moda.

Meu próprio estilo.

Não porque escolhi romper com os padrões.

Mas porque eles nunca me incluíram.

Aprendi que minha identidade vale mais do que qualquer tendência passageira.

Ainda assim, gostaria que essa escolha fosse realmente uma escolha.

E não uma necessidade.

Porque toda pessoa merece a liberdade de vestir aquilo que deseja, sem precisar adaptar cada peça, esconder desconfortos ou planejar meses antes aquilo que outras pessoas resolvem em poucos minutos.

Vestir-se nunca foi apenas cobrir o corpo.

É uma forma de expressão. É autoestima.

É pertencimento. É identidade.

Quando uma sociedade produz roupas apenas para determinados corpos, ela também comunica quais corpos considera dignos de ocupar aquele espaço.

Por isso, **moda inclusiva não é um nicho:**

é acessibilidade,

é cidadania,

é reconhecer que corpos diferentes existem e merecem ser considerados desde o início do processo de criação.

Enquanto isso não acontece, pessoas com deficiência continuam fazendo aquilo que aprenderam a fazer em tantos outros espaços: adaptam-se; improvisam; reconstroem.

Criam soluções onde elas nunca foram oferecidas.

Mas talvez tenha chegado a hora de inverter essa lógica.

As pessoas com deficiência já passaram tempo demais se adaptando ao mundo.

Agora é o mundo que precisa aprender a se adaptar a elas.

Porque pertencimento não deveria depender da criatividade de quem veste.

Deveria começar no momento em que cada corpo fosse, finalmente, considerado parte da diversidade humana. ”

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#9

Planos de carreira



#9 Planos de carreira: o que vai além da contratação



Seguindo com a discussão sobre a “falsa inclusão”, neste boletim, mostramos - via estudos e dados estatísticos - que poucas pessoas com deficiência após contratadas conseguem progredir na carreira, isso se deve às vagas restritas que são oferecidas a elas e à falta de planos de carreira, mesmo que esses profissionais tenham ampla formação e experiência.

O resultado: impactos financeiros e na autoestima dessas pessoas que sabem que não importa o quanto se esforcem, seu caminho só vai até ali.

Quando a inclusão para no primeiro cargo

Conseguir um emprego costuma ser celebrado como uma grande conquista para uma pessoa com deficiência.

E realmente é.

Mas existe uma pergunta que raramente aparece depois da contratação.

O que acontece depois?

Para muitos profissionais, a resposta é simples: crescimento, novos desafios, promoções e desenvolvimento.

Para muitas pessoas com deficiência, porém, a trajetória parece terminar exatamente onde começou.

O primeiro cargo torna-se também o último.

As histórias reunidas neste capítulo mostram que a inclusão não pode ser medida apenas pelo número de contratações.

Ela também precisa ser medida pelas oportunidades que surgem depois delas.

Luís trabalha na área administrativa há anos.

Possui formação compatível com sua função, experiência acumulada e vontade de assumir novos desafios.

Mesmo assim, sente que sua trajetória permanece estagnada.

"Tenho formação, mas ainda sou tratado como assistente."

A frase resume uma realidade conhecida por muitos profissionais com deficiência. O problema nem sempre é a falta de qualificação.

É a dificuldade de ser reconhecido como alguém preparado para crescer.

Existe um momento em que a contratação deixa de ser inclusão e passa a ser acomodação institucional.

O profissional permanece na empresa, mas sua carreira permanece parada.



A experiência de Thalita revela outro obstáculo.

Antes mesmo de pensar em crescimento, ela precisou enfrentar algo ainda mais básico: a permanência.

Durante sua trajetória profissional, foi desligada de uma empresa porque o ambiente simplesmente não oferecia condições adequadas de acessibilidade.

Mais do que perder um emprego, ela percebeu algo ainda mais doloroso: a empresa nunca fez questão de que ela realmente estivesse ali.

A ausência de acessibilidade comunicava uma mensagem silenciosa.: **você pode até entrar, mas este lugar nunca foi pensado para você.**

Julia, por sua vez, descreve uma experiência menos visível, mas igualmente profunda. Mesmo inserida no mercado de trabalho, convive diariamente com a sensação de precisar provar sua competência.

Como se cada entrega precisasse confirmar novamente aquilo que já deveria ser reconhecido.

"Sinto que todo tempo estou me colocando à prova e que nunca serei suficiente para uma empresa."

Esse sentimento não nasce da falta de capacidade.

Ele nasce da ausência de reconhecimento.

Quando promoções nunca chegam.

Quando responsabilidades maiores nunca são oferecidas.

Quando o crescimento parece sempre reservado para outras pessoas.

Pouco a pouco, a insegurança deixa de ser apenas um sentimento individual.

Ela passa a ser produzida pelo próprio ambiente de trabalho.



As histórias de Luis, Thalita e Julia são diferentes, mas convergem em um mesmo ponto: os três ingressaram no mercado de trabalho por meio da política de cotas.

Todos conquistaram aquilo que tantas empresas gostam de anunciar em seus relatórios de diversidade: a contratação.

O que veio depois, porém, foi muito diferente da promessa de inclusão.

Em alguns casos, mais de sete anos foram vividos no mesmo cargo, sem qualquer perspectiva estruturada de crescimento.

Os reajustes aconteceram.

As promoções, não.

As responsabilidades aumentaram.

O reconhecimento permaneceu estagnado.

Essa realidade revela um fenômeno pouco discutido. Muitas organizações aprenderam a contratar pessoas com deficiência. Poucas aprenderam a desenvolver suas carreiras.

Existe uma diferença enorme entre oferecer uma vaga e construir uma trajetória profissional.

A primeira atende à legislação. A segunda transforma vidas.

Quando uma empresa deixa de investir no desenvolvimento de seus profissionais com deficiência, ela produz consequências que vão muito além do currículo:

Ela afeta a autoestima.

Compromete o sentimento de pertencimento.

Enfraquece a confiança.

E, muitas vezes, faz com que excelentes profissionais passem a acreditar que realmente não são capazes de ocupar espaços maiores.

Mas não é a capacidade que está em falta, é a oportunidade.

Talvez esse seja um dos maiores desafios da inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

Superar a ideia de que contratar é suficiente.

A verdadeira inclusão começa na contratação.

Mas ela só se concretiza quando existem caminhos claros para crescer, aprender, liderar e construir uma carreira.

Porque pessoas com deficiência não buscam apenas estabilidade.

Buscam desafios.

Reconhecimento.

Desenvolvimento.

E a possibilidade de enxergar um futuro dentro das organizações das quais fazem parte.

No fim das contas, uma empresa verdadeiramente inclusiva não é aquela que abre a porta de entrada.

É aquela que garante que ninguém encontre um teto logo depois de atravessá-la.

Enquanto a promoção continuar sendo uma exceção para tantos profissionais com deficiência, ainda estaremos confundindo acesso com inclusão.

E inclusão, por definição, nunca deveria terminar no primeiro cargo.

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#10

Cuidadores



#10 Cuidadores



Toda história sobre inclusão costuma começar pela pessoa com deficiência. Raramente ela começa por quem acorda antes de todas, organiza consultas, acompanha terapias, administra crises, enfrenta filas, reorganiza agendas, responde mensagens da escola, pesquisa tratamentos, trabalha, cuida da casa e, no fim do dia, ainda tenta encontrar forças para cuidar de si.

Mas talvez a inclusão também devesse começar por essa pergunta: quem cuida de quem cuida?

Quem cuida de quem cuida?

Por trás de muitas trajetórias de pessoas com deficiência, existe alguém que, silenciosamente, reorganizou a própria vida para que aquela história pudesse acontecer.

Na maioria das vezes, essa pessoa é uma mãe.

Neste caso, a mãe tem 33 anos e tem duas filhas: a mais velha, de 12 anos, foi diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista (TEA), nível 1 de suporte, já a mais nova tem 7 anos.

Como tantas outras mães atípicas, sua vida passou a ser dividida em dois momentos: antes e depois do diagnóstico.

Quando recebeu a confirmação de que a filha era autista, os sentimentos vieram misturados.

Havia medo.

Insegurança.

Dúvidas sobre o futuro.

Mas havia também um sentimento inesperado: o alívio.

Finalmente existia uma resposta para comportamentos que, durante muito tempo, pareciam não fazer sentido.

Dar um nome ao que acontecia não resolvia os desafios, mas permitia compreendê-los.

A partir daquele momento, toda a rotina da família precisou ser reorganizada.

Consultas.

Terapias.

Escola.

Especialistas.

Exames.

Relatórios.

Cada compromisso ocupava um espaço na agenda.

Pouco a pouco, quase todos os outros espaços passaram a desaparecer. **A maternidade atípica não transforma apenas a rotina. Ela transforma a identidade.**

De repente, aquela mulher deixa de ser vista como profissional, estudante, amiga ou filha. Passa a ser, antes de tudo, cuidadora.

E cuidar, quando acontece todos os dias, durante anos, sem pausas e quase sempre sem apoio, deixa de ser apenas um ato de amor, também se torna trabalho. Um trabalho invisível.

Sem férias. Sem descanso. Sem horário para terminar.

A mãe descreve essa experiência com uma sinceridade que atravessa qualquer estatística.

"É enlouquecedor."

Não porque falte amor, mas porque ninguém consegue fazer tudo ao mesmo tempo.

Entre as necessidades das filhas, as demandas do trabalho, os estudos, a casa e a própria saúde, a sensação é constante.

A de nunca conseguir entregar tudo da maneira que gostaria.

E a culpa aparece.

Sempre.

A culpa por faltar ao trabalho.

A culpa por perder uma terapia.

A culpa por não conseguir descansar.

A culpa por dedicar menos tempo à outra filha.

A culpa por, em algum momento, desejar apenas dormir.

Poucas experiências produzem tantas cobranças invisíveis quanto a maternidade atípica.

Existe ainda outro elemento que determina o equilíbrio dessa rotina: a rede de apoio.

Quando ela existe, o cuidado se torna compartilhado. Quando ela não existe, cada imprevisto pode desorganizar completamente a vida de uma família.

Um atraso.

Uma consulta remarcada.

Uma crise inesperada.

Tudo exige reorganização.

Tudo depende da mesma pessoa.

Por isso, muitas mães acabam abrindo mão de partes importantes da própria vida.

A mãe dessa história também precisou fazer escolhas.

Abdicou do descanso, do lazer, da saúde física, da saúde mental, adiou sonhos, reescreveu planos.

Como tantas outras mulheres, aprendeu que, muitas vezes, cuidar significava deixar de cuidar de si.

Mas ninguém consegue sustentar essa lógica para sempre.

O corpo cobra. A mente também.

Ansiedade, depressão, exaustão, sobrecarga.
Essas palavras aparecem com frequência quando ouvimos mães atípicas contando suas histórias.
Não porque sejam frágeis, mas porque ninguém deveria carregar sozinho uma responsabilidade tão grande.
Ao falar sobre sua trajetória, essa mãe faz questão de destacar o papel da psicoterapia. Buscar ajuda deixou de ser um luxo.
Tornou-se uma necessidade, porque existe uma verdade que ainda insistimos em ignorar: quando quem cuida adoece, toda a rede de cuidado também adoece.
Uma criança não chega à terapia sozinha.
Não comparece às consultas sozinha.
Não enfrenta os desafios cotidianos sozinha.
Existe sempre alguém tornando tudo isso possível.
Por isso, talvez seja hora de ampliar a forma como pensamos a inclusão.
Garantir direitos às pessoas com deficiência é indispensável, mas esses direitos também dependem das condições de vida de quem cuida diariamente delas.
Cuidadores precisam de políticas públicas.
Precisam de acesso à saúde mental.
Precisam de redes de apoio.
Precisam de serviços de cuidado compartilhado.
Precisam de condições para trabalhar sem abrir mão da assistência aos filhos.
Precisam, sobretudo, deixar de ser invisíveis.
Durante muito tempo, a sociedade enxergou essas mulheres como heroínas, mas elas nunca pediram para ser heroínas.
Pediram apoio, escuta, respeito, condições dignas para continuar cuidando.
Por isso, talvez exista uma pergunta ainda mais importante do

que "quem cuida de quem cuida?": por que continuamos esperando que essas mulheres façam sozinhas aquilo que **deveria ser uma responsabilidade coletiva?**

A inclusão nunca será completa enquanto o cuidado continuar sendo tratado como uma responsabilidade individual.

Cuidar também é um direito.

E esse direito precisa ser garantido por uma sociedade que compreenda que nenhuma mãe deveria precisar escolher entre cuidar do filho e cuidar de si.

Porque, no fim das contas, quem sustenta a inclusão todos os dias também merece ser sustentado por ela.

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#11

Esporte e inclusão



Ilustração de Sofia Maluf.

#11 Paratletismo: esporte como inclusão e mudança de vida

O esporte foi discutido neste boletim como fator capaz de impulsionar mudanças na vida de pessoas com deficiência em diversos aspectos: na reabilitação, autonomia, socialização e até ser uma maneira de independência financeira. Porém, ainda existem muitas barreiras para aquelas pessoas que querem viver do esporte, tanto pela falta de patrocínio privado, quanto pelas políticas públicas que ainda não conseguem oferecer o básico à maioria, conforme dois paratletas nos contam.



Muito além do pódio

Quando pensamos no esporte de alto rendimento, é comum imaginarmos medalhas, pódios e recordes.

Mas, para muitas pessoas com deficiência, o esporte representa uma conquista ainda mais importante: a autonomia.

Sou paratleta de judô. Curiosamente, minha história no esporte não começou por um sonho de competir, nem por uma busca por reconhecimento. Começou pela saúde.

Quando iniciei os treinos, meu objetivo era apenas melhorar minha qualidade de vida. Não imaginava que, poucos meses depois, estaria participando de competições oficiais.

Tudo aconteceu muito rápido.

Com apenas dois meses de treinamento, recebi a notícia de que meu nome já estava na lista de atletas que competiriam.

Não houve muito tempo para pensar.

O desafio já estava diante de mim. Então decidi enfrentá-lo.

Foi assim que descobri um universo que mudaria completamente minha vida.

As primeiras competições vieram. Depois delas, os resultados. E, junto com eles, uma oportunidade que eu sequer sabia que existia: o programa Bolsa Atleta.

No mesmo ano em que comecei a competir, fui contemplada na categoria nacional.

Pela primeira vez, o esporte deixava de ser apenas uma atividade física, também passava a representar uma possibilidade concreta de autonomia financeira.

O valor da bolsa não é alto. Recebemos parcelas mensais durante um ano, e, para muitas pessoas, esse recurso talvez pareça insuficiente.

Na prática, ele realmente é. Especialmente para quem precisa pagar aluguel, sustentar uma família ou lidar com despesas maiores, mas cada realidade possui suas particularidades.

No meu caso, esse recurso representou muito mais do que um auxílio financeiro.

Representou estabilidade.

Representou independência.

Representou tranquilidade.

Minha relação com a renda sempre foi marcada por desafios.

Como acontece com tantas pessoas com deficiência, questões relacionadas ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) fazem parte dessa realidade.

Por isso, o Bolsa Atleta tornou-se um apoio importante para reorganizar minha vida financeira. Ela não resolveu todos os problemas, mas tornou muitos deles mais leves.

Aprendi, ao longo desse processo, que autonomia também se constrói com planejamento.

Passei a administrar cada parcela com responsabilidade.

Primeiro, as despesas essenciais, depois, aquilo que poderia esperar. A educação financeira tornou-se uma aliada tão

importante quanto os próprios treinamentos.

No fim das contas, não era apenas sobre quanto eu recebia, era sobre o que aquele recurso me permitia construir.

Mais do que competir, eu estava conquistando independência.

Renovar o Bolsa Atleta tornou-se outro desafio.

Assim como acontece em qualquer carreira, permanecer exige dedicação, disciplina e resultados.

Foi preciso treinar, competir, superar limites e continuar acreditando que todo esforço faria sentido.

Quando consegui renovar o benefício por mais um ano, compreendi que aquela conquista ia muito além do valor depositado todos os meses.

Era o reconhecimento de uma trajetória construída com persistência.

O esporte costuma ensinar sobre vitórias e derrotas.

Mas também ensina sobre responsabilidade, disciplina, organização e confiança.

Competências que ultrapassam qualquer tatame.

Minha história mostra que investir no esporte paralímpico também é investir em inclusão.

É criar oportunidades para que pessoas com deficiência desenvolvam talentos, construam autonomia financeira e ampliem suas possibilidades de participação na sociedade.

Quando políticas públicas como o Bolsa Atleta chegam à vida de quem realmente precisa, elas deixam de ser apenas um benefício, transformam-se em oportunidades. E oportunidades têm o poder de mudar destinos.

Durante muito tempo, acreditou-se que o esporte era apenas uma ferramenta de reabilitação para pessoas com deficiência.

Hoje sabemos que ele pode ser muito mais.

Pode ser profissão.

Pode ser renda.

Pode ser independência.

Pode ser projeto de vida.

No meu caso, tudo começou sem grandes expectativas.

Entrei para o judô apenas para cuidar da saúde.

Sem perceber, encontrei algo muito maior.

Encontrei um caminho para construir autonomia.

Porque, às vezes, a maior vitória não acontece quando subimos ao pódio.

Ela acontece quando conquistamos o direito de viver com mais liberdade, dignidade e a certeza de que somos capazes de escrever a própria história.

E essa é uma medalha que ninguém pode tirar de nós.



Fiz toda a minha base na seleção de futebol para cegos e desde 2024 passei a receber Bolsa Atleta, um incentivo financeiro para que eu pudesse utilizar na compra de materiais e manter alguns cronogramas de treinos como academia, por exemplo.

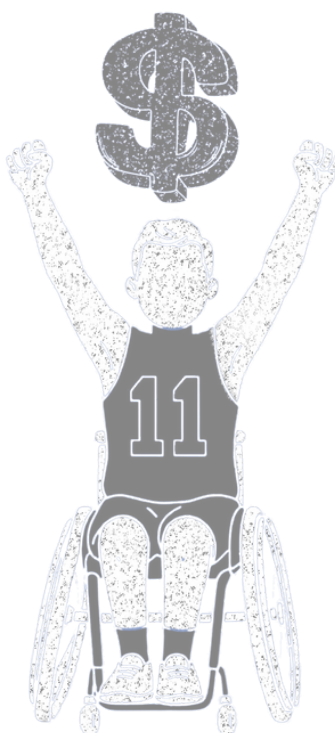
Esse valor tem sido de suma importância para mim, pois é o que me mantém regularmente nas academias e que também utilizo para comprar os materiais que necessito.

O interessante aqui é que mesmo sendo atleta desde a seleção sub-15, só passei a receber a Bolsa quando consegui participar dos jogos regionais juvenis, quando consegui me destacar e a minha equipe sagrou-se campeã, desde então passei a receber sempre.

Hoje, eu vejo que o Bolsa Atleta é fundamental para jovens de baixa renda que não têm tanta condição financeira, que não têm muita condição de conseguir se manter em uma **academia, comprar materiais adequados**, entre outras coisas que a gente sabe que podem ajudar também.

Para mim, esse incentivo financeiro tem sido de grande valia, pois reconheço que tem sido peça fundamental para que eu possa me manter sempre em um bom nível de competitividade pela maneira que uso esse incentivo financeiro: **um investimento que faço em mim mesmo visando retorno esportivo.** ”

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



#12

Arte, Cultura e inclusão



#12 Arte, Cultura e Economia



Quando se fala em acessibilidade cultural, muitas pessoas pensam em rampas, audiodescrição, Libras ou espaços reservados na plateia.

Tudo isso é importante, mas outras perguntas também precisam ser feitas:

Quem está no palco?

Quem conta as histórias?

Quem representa a cultura de um povo?

O palco também é nosso

A verdadeira inclusão cultural acontece quando pessoas com deficiência deixam de ser apenas espectadoras e passam a ocupar o lugar de artistas, protagonistas e guardiãs das tradições.

A cultura só é completa quando todos podem construí-la.

Uma das artistas cuja história vamos contar conhece esse sentimento desde muito cedo. Pessoa com deficiência intelectual, chegou à APAE de São Luís aos seis anos de idade.

Ali, encontrou muito mais do que um espaço de acolhimento, encontrou oportunidades, amizades, aprendizado e, sobretudo, um lugar onde poderia descobrir o próprio talento.

Foi nesse caminho que nasceu sua relação com o Bumba-Boi Mimoso da APAE de São Luís.

Criado em 1995, o grupo surgiu com um propósito que ultrapassa o espetáculo. Ele mostra que pessoas com deficiência também preservam tradições, emocionam o público e mantêm viva uma das maiores expressões da cultura maranhense.

Nesse grupo, a artista interpreta Catirina. Basta ouvi-la falar sobre a personagem para entender que aquele papel representa muito mais do que uma fantasia, **representa pertencimento.**

Quando sobe ao palco, ela deixa de ser apenas mais uma integrante da brincadeira. Ela se transforma.

"Ali eu sou estrela."

A frase é simples, mas diz muito sobre aquilo que a inclusão é capaz de produzir.

Durante muito tempo, pessoas com deficiência foram ensinadas a ocupar lugares discretos.

A assistir.

A acompanhar.

A permanecer nos bastidores.

No palco, essa artista faz o contrário: ela ocupa o centro da cena, interage com o público, representa o Maranhão e mostra que a cultura também pertence a ela.

Para ela, participar dos festivais Nossa Arte é motivo de orgulho, mas o maior reconhecimento talvez aconteça cada vez que alguém percebe que pessoas com deficiência não apenas participam da cultura popular, elas ajudam a mantê-la viva.

A artista costuma dizer que inclusão significa permitir que pessoas com deficiência estejam onde desejarem.

Façam o que desejarem.

Mostrem sua arte.

Tenham voz.

Tenham vez.

Sua história lembra que cultura não é apenas patrimônio: **é participação, é identidade, é direito.**

Outro artista também encontrou esse direito dentro do Bumba-Boi Mimoso.

Aos 26 anos, ele participa das apresentações assumindo diferentes personagens: em alguns momentos é vaqueiro, em outros, interpreta Pai Francisco, há ocasiões em que se torna o próprio Miolo do Boi.

Cada personagem representa uma nova forma de contar histórias. Cada apresentação reforça que a arte também pode ser um espaço de autonomia.

Foi na APAE que ele aprendeu a dançar, a subir ao palco.

Aprendeu que sua presença podia emocionar outras pessoas.

Ao lado dos amigos, passou a representar o Maranhão em festivais culturais e, pouco a pouco, compreendeu que sua participação dizia muito mais do que qualquer discurso sobre inclusão.

"O palco também é nosso."

A afirmação do artista resume aquilo que tantas pessoas com deficiência ainda esperam viver.

O direito de ocupar espaços de destaque.

De serem reconhecidas por seus talentos.

De serem lembradas por aquilo que criam.

Durante muitos anos, a sociedade enxergou pessoas com deficiência apenas como público de projetos culturais.

Pouco se falou sobre sua presença como artistas, como músicos, como atores, como bailarinos, como brincantes, como produtores de cultura.

Essa invisibilidade produz a falsa impressão de que essas pessoas não existem nesses espaços, mas elas existem. Sempre existiram. Faltavam apenas oportunidades para que fossem vistas.

A cultura popular maranhense ensina que tradição é aquilo que atravessa gerações porque continua sendo compartilhado. E compartilhar também significa incluir.

Não faz sentido celebrar uma cultura que representa um povo inteiro se parte desse povo permanece invisível.

Incluir pessoas com deficiência na produção artística não significa criar espaços separados, mas sim reconhecer que elas já fazem parte dessa história.

O palco não precisa ser adaptado para aceitar sua presença, precisa apenas deixar de impedir que elas ocupem o lugar que sempre lhes pertenceu.

Quando ela veste a roupa de Catirina, quando ele dança como vaqueiro ou conduz o Boi diante do público, ambos fazem muito mais do que uma apresentação, eles reafirmam que a cultura pertence a todos e que nenhuma tradição se fortalece deixando alguém do lado de fora.

Talvez esse seja o maior ensinamento do Bumba-Boi Mimoso.

A inclusão não acontece quando aplaudimos pessoas com deficiência, mas quando elas deixam de ser exceção no palco e passam a ser reconhecidas como parte essencial do espetáculo.

A cultura de um povo só é verdadeiramente completa quando todas as vozes podem cantar.

Todos os corpos podem dançar.

E todos têm o direito de contar a própria história.

Para ler o boletim completo que amplia a discussão sobre o tema [clique aqui](#) ou leia o QR code abaixo:



UMA COMUNIDADE QUE SE ALINHA

Unir dados (julho/2025 a julho/2026) e relatos tão potentes sobre os temas abordados traz uma visão ampla e sensível sobre cada situação. Sabendo disso, desejamos que essas histórias possam ser intersecções nessa rede que estamos tecendo em busca da construção de uma comunidade que luta pelos direitos de pessoas com deficiência.

Por meio do Observatório de Inclusão e Economia tentamos estabelecer um espaço para acolher essa comunidade e possibilitar discussões e visibilidade para a causa.

Quer fazer parte?

Acesse o nosso [site](#)



Siga nosso [canal no Whatsapp](#)



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União de 25/07/1991, republicado em 11/04/1996 e republicado em 14/08/1998.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

Acesso em 6 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.176 de 23 de julho de 2025.

Altera a Lei nº 14.705, de 25 de outubro de 2023, para prever programa nacional de proteção dos direitos da pessoa acometida por Síndrome de Fibromialgia ou Fadiga Crônica ou por Síndrome Complexa de Dor Regional ou outras doenças correlatas. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15176.htm)

[2026/2025/lei/l15176.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15176.htm). Acesso em 17 jul. 2026.

BERTAUX, Daniel. Los relatos de vida en el analisis social. In:

BERTAUX, Daniel. Historia y Fuente Oral, n. 1, ¿Historia Oral?.

JSTOR: (1989), pp. 87-96. Disponível em:

<https://www.jstor.org/stable/27753230>. Acesso em 6 jul. 2026.

DINIZ, Sylmara Durans; COSTA, Ramon Bezerra. Tecer, rendar e urdir: protocolo para criação de redes e comunidades. São

Luís: [s. n.], 2025. Disponível em: <https://etc.ufma.br/protocolo-de-comunidades/>. Acesso em 6 jul. 2026.

OMOTE, S. Atitudes em relação à inclusão no Ensino Superior. J

Res Spec Educ Needs, n. 16, p.s 211-215, 2016. Disponível em:

<https://doi.org/10.1111/1471-3802.12283>. Acesso em 6 jul. 2026.

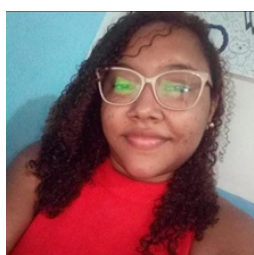
SOBRE OS AUTORES



Victória Larissa Santos Chaves



Jornalista, mestra em Comunicação pelo Programa de Pós-graduação em Comunicação - Mestrado Profissional (UFMA).



Sãmia Cristina Martins Silva



Professora e jornalista, doutoranda em Ensino pelo Programa de Pós-graduação em Ensino (Renoen/UEMA), mestra em Comunicação pelo Programa de Pós-graduação em Comunicação - Mestrado Profissional (UFMA).



José Gabriel Meneses Sousa



Jornalista pelo UniCeuma. Mestrando em Comunicação no Programa Profissional de Pós-Graduação em Comunicação - Mestrado Profissional (UFMA).



Ramon Bezerra Costa



Doutor em Comunicação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (PPGCOM/UERJ), professor do Curso de Comunicação Social - Rádio e TV e do Programa do Pós-Graduação em Comunicação (Mestrado Profissional) da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

SUGESTÕES DE LEITURA

- Artigo “Panorama da empregabilidade para pessoas com deficiência em São Luís do Maranhão” de Sâmia Silva, Victória Chaves, Ramon Costa e Welberth Ferreira.
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – Lei que determinou cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Livro “Inclusão: construindo uma sociedade para todos” de Sassaki, R. K. Sassaki, sobre a inclusão verdadeira no trabalho envolver autonomia e reconhecimento, não apenas presença no ambiente de trabalho.
- Livro “Sobre limão e linhas tortas” de Bárbara Garcia, conta histórias de vida de jornalistas com deficiência e suas trajetórias no mercado de trabalho.
- Livro “A capacidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: um caminho para a inclusão social e independência profissional” de Paulo Sérgio Generoso – uma obra voltada para sensibilização de gestores sobre a contratação de profissionais com deficiência.
- Dissertação “Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís” de Maria José Rabelo Aroucha (Uema) – a autora discute a relação entre a escolarização de pessoas surdas e inserção delas no mercado de trabalho

