



Mariana Fernandes Gomes Galvão

**O sentido do trabalho para
pessoas com deficiência adquirida**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof^a. Ana Heloísa da Costa Lemos

Rio de Janeiro
Março de 2017



Mariana Fernandes Gomes Galvão

**O sentido do trabalho para
pessoas com deficiência adquirida**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas do Departamento de Administração da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Ana Heloísa da Costa Lemos

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof. Helio Arthur Reis Irigaray

FGV

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 27 de março de 2017

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Mariana Fernandes Gomes Galvão

Graduou-se em Jornalismo pela PUC-Rio. Cursou especialização em “Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”. Possui experiência nos setores de inclusão da pessoa com deficiência, sustentabilidade e responsabilidade social, atuando como consultora e analista de projetos.

Ficha Catalográfica

Galvão, Mariana Fernandes Gomes

O sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida / Mariana Fernandes Gomes Galvão; orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. – Rio de Janeiro: PUC, Departamento de Administração, 2017.

102 f. ; 30 cm

1. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração.

Inclui referências bibliográficas.

1. Administração – Teses. 2. Sentido do trabalho. 3. Pessoas com deficiência. 4. Inclusão. 5. Diversidade. I. Lemos, Ana Heloísa da Costa. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

Aos meus pais e maiores exemplos, nos quais busco inspiração diária.
Aos meus amigos que sempre me apoiaram, escutaram e ficaram do meu
lado, mesmo quando estive ausente.

Agradecimentos

Aos meus entrevistados, que abriram suas vidas para mim, proporcionando um material riquíssimo, não apenas para este estudo, mas para a minha vida.

À minha orientadora, Professora Dra. Ana Heloísa da Costa Lemos, que me indicou os caminhos mais adequados, oferecendo-me o justo equilíbrio entre cobrança e espaço para produzir, a partir da confiança e contribuição contínua.

Aos meus amigos e professores do IAG, que fizeram com que as aulas saíssem da sala e invadissem nossos fins de semana. Foi a melhor turma, em termos acadêmicos, profissionais e pessoais.

A tantos outros amigos que acompanharam essa tripla jornada de estudo, trabalho e vida pessoal. À Stephanie Rodrigues, que esteve ao meu lado desde a inscrição e me ajudou a vencer cada etapa do mestrado.

À minha turma e professores do curso de “Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”, que fizeram com que eu me sentisse muito bem acompanhada nesse movimento pela inclusão.

À minha família e, em especial, à minha mãe, Ângela Silva Fernandes, que está no meu dia a dia, me dando o amor e suporte necessários para a minha escrita e estabilidade emocional. Ao meu pai, Jorge Armando Gomes Galvão, que me acompanhou e me apoiou.

À minha psicóloga, Pérolla Sawen, que me ajudou a encontrar o autoconhecimento necessário para que pudesse me imprimir nesse trabalho.

À Comatrix Gestão e Consultoria e ao Instituto Ronald McDonald, que flexibilizaram o meu horário, oferecendo todo o apoio para que eu tivesse condições de me dedicar à escrita.

À Escola de Gente – Comunicação em Inclusão, que me abriu as portas para o mundo da inclusão, e ao CVI – Rio (Centro de Vida Independente), que me ajudou na busca por entrevistados, também oferecendo orientações sobre o tema.

Resumo

Galvão, Mariana Fernandes Gomes; Lemos, Ana Heloísa da Costa. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida**. Rio de Janeiro, 2017. 102 p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente estudo teve como objetivo entender o sentido atribuído ao trabalho por pessoas com deficiência adquirida, bem como suas eventuais mudanças, no decorrer de suas trajetórias profissionais. Para alcançar este objetivo, foram entrevistadas dez pessoas inseridas no mercado de trabalho que adquiriram uma deficiência permanente entre a adolescência e a vida adulta. Os resultados da pesquisa sugerem que o sentido do trabalho pode mudar para a mesma pessoa, ao longo da sua vida, levando em consideração fatores internos e externos. A aquisição da deficiência não se mostrou como um fator de interferência nos interesses dos entrevistados, mas os fez enxergar o trabalho de outra forma. O trabalho como forma de prazer e vocação, por exemplo, não apareceu como consequência da aquisição da deficiência, mas sim como parte de suas formações identitárias. A deficiência impactou nos meios de atender a essa vocação ou ter prazer, sendo necessária a superação de novas barreiras. Dentre os sentidos do trabalho que se potencializaram, ou surgiram, a partir da aquisição da deficiência, estão: uma forma de lidar com a deficiência; um lugar de interação social; uma forma de afirmação de capacidade; e um caminho para alcançar a autonomia e empoderamento. A geração de valor por meio do trabalho foi considerada fundamental, seja pela produção de qualidade, com respectiva demonstração e reconhecimento, ou pelo impacto positivo na sociedade. As relações afetivas se mostraram muito importantes para esse grupo, inclusive, à frente da esfera do trabalho. A remuneração foi relatada como uma consequência, mas não como um fator de geração de sentido, assim como a progressão na carreira.

Palavras-chave

Sentido do trabalho; pessoas com deficiência; inclusão; diversidade

Abstract

Galvão, Mariana Fernandes Gomes; Lemos, Ana Heloísa da Costa (Advisor). **The meaning of work for people with acquired disability**. Rio de Janeiro, 2017. 102 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study aimed at understanding the meaning of work for people with an acquired disability, and its eventual changes over their professional careers. In order to achieve this goal we have interviewed ten people, in the labor Market, that have acquired a disability between adolescence and adulthood. Taking internal and external factors into account, our results suggest that the meaning of work can change throughout a person's lifetime. Recurrent meanings of work exposed in speeches, like pleasure and vocation, did not appear as consequences of disability acquisition, but as part of their identities. Disability impact made interviewees search for new ways to fulfill their vocation and find pleasure through work. The disability did not appear as an interference factor on preferences and interests, but in the way interviewees used to see it, making them see work in a new way. Among the different meanings of work that emerged from disability, the most common were: work as a way to deal with disability; as a place of social interaction; as a way to affirm an aptitude; and a way to achieve autonomy and empowerment. Generation of value through work was also considered fundamental, by high quality production, with its respective demonstration and recognition, or by positive social impact. Affective relations were considered more important, than the work environment. Remuneration was reported as consequence, but not as a factor generating meaning, likewise career progression.

Keywords

Meaning of work; people with disability; inclusion; diversity

Sumário

1.	Introdução	12
1.1.	Problema de pesquisa	12
1.2.	Objetivo geral	14
1.3.	Objetivos específicos	14
1.4.	Relevância do estudo	14
1.5.	Delimitação do estudo	16
1.6.	Estrutura da dissertação	16
2.	Referencial teórico	18
2.1.	Sentido do trabalho	19
2.1.1.	Sentido e significado do trabalho	19
2.1.2.	Sentido do trabalho para o grupo MOW – Meaning of Working	21
2.1.2.1.	Centralidade do trabalho para o grupo MOW	22
2.1.2.2.	Centralidade do trabalho por Claus Offe	23
2.1.2.3.	Correlações entre conceitos do sentido do trabalho – orientações para análise	24
2.1.3.	Sentido do trabalho para Estelle Morin	25
2.1.3.1.	Sentido do trabalho pela satisfação	26
2.1.3.2.	Trabalho moralmente aceitável	27
2.1.3.3.	Trabalho e relações humanas satisfatórias	27
2.1.3.4.	Independência e segurança no trabalho	28
2.1.4.	Condições de trabalho	28
2.1.5.	Sentido do trabalho para minorias	29
2.2.	Trabalho na formação da identidade	33
2.2.1.	Identidade profissional	34
2.3.	Trabalho como forma de inserção social	35
2.3.1.	Perspectiva dos estudos da Sociologia	35
2.3.2.	Perspectiva dos estudos da Psicologia Social	39

2.3.3. Perspectiva dos estudos da pessoa com deficiência	41
2.3.4. Trabalho social – voluntário, militante e profissional	42
2.4. A pessoa com deficiência	45
2.4.1. Termo “pessoa com deficiência”	45
2.4.2. Modelo médico e social da deficiência	47
2.4.3. Autonomia, independência e empoderamento	49
2.4.4. Minorias e grupos vulneráveis	50
2.4.5. Estigma e preconceito	51
2.4.6. A legislação	53
3. Metodologia	55
3.1. Tipo de pesquisa	55
3.2. Seleção dos sujeitos	56
3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados	62
3.4. Tratamento dos dados	64
3.5. Limitações do método	65
4. Análise dos resultados	67
4.1. Centralidade do trabalho para MOW	67
4.2. Trabalho como uma forma de gerar impacto social	72
4.3. Trabalho como fonte de prazer, vocação e potência	76
4.4. Trabalho como forma de inserção social	79
4.5. Trabalho e construção da identidade	80
4.6. Trabalho como combate ao estigma e ao preconceito	86
4.7. Autonomia, independência e empoderamento	89
4.8. Trabalho como fonte de sustento	90
4.9. Trabalho e carreira	91
4.10. Mudança no sentido do trabalho	91
5. Conclusão	94
6. Referências bibliográficas	98

Lista de tabelas

Tabela 1 - Dados gerais dos entrevistados	59
Tabela 2 - Perfil descritivo dos entrevistados	61
Tabela 3 - Roteiro semiestruturado	63
Tabela 4 - Aspectos principais da identidade dos entrevistados	81
Tabela 5 - Apresentações dos entrevistados: identidade	83

*Nem sempre as pessoas estão dispostas
a reconhecer aquilo que não é espelho.*

(Izabel Maior, em entrevista no programa Café Filosófico)

1. Introdução

1.1. Problema de pesquisa

O trabalho tem sido considerado como uma importante dimensão, que ocupa um grande espaço temporal e simbólico nas nossas vidas (MOW, 1987; MORIN, 2001; HACKMAN; OLDHAM, 1976). Passamos a maior parte do nosso tempo no ambiente de trabalho e, muitas vezes, este também permanece em nós, mesmo quando não estamos ali fisicamente. O trabalho se faz presente no comentário com a família sobre algum acontecimento do dia ou quando uma atividade, que deveria ser solicitada no horário e local de trabalho, surge no meio do dia de sábado. Na pesquisa do grupo de trabalho MOW (*Meaning of Working International Research Team*), publicada em 1987, acreditava-se que esse tempo chegava a ser, nas sociedades industriais, um terço do total que o indivíduo passava acordado – além do tempo que se passa pensando no trabalho, mesmo quando não se está no local de trabalho (MOW, 1987).

A comunicação em rede permitiu que as pessoas fossem conectadas, consultadas e convocadas ao trabalho a qualquer momento e em qualquer lugar, fazendo com que essa dimensão seja levada para casa, nem sempre de forma consciente. Sendo assim, é cada vez maior a influência e importância dessa esfera nas nossas vidas. Segundo Morin (2007), o estudo do sentido do trabalho teve início em meados dos anos 1950, ganhando mais espaço nos anos 1980 com Hackman e Oldham (1976) e, na década de 1990, com o grupo de trabalho MOW (1987).

O grupo de trabalho MOW (1987) define trabalho como emprego remunerado – mesmo que seja um emprego por conta própria. Mas o sentido do trabalho, para além de sua definição, tem extrapolado a compensação financeira. Segundo Morin (1997), 80% das pessoas trabalhariam mesmo que tivessem dinheiro suficiente para se sustentarem durante a vida. As razões para tal escolha são as mais diversas: relacionamento (interação social), sentimento de vínculo, ocupação do tempo, evitar o tédio, ter um objetivo/foco na vida, etc.

Considerando a relevância do tema e a importância de se ampliar seu

estudo para populações em desvantagem social, o presente estudo pretendeu compreender os sentidos do trabalho, incluindo suas eventuais mudanças, para pessoas com deficiência adquirida. A opção por estudar o sentido do trabalho para essas pessoas que tiveram uma alteração (forçada) em suas trajetórias de vida, a partir do momento em que adquiriram uma deficiência, visa também contribuir com a ampliação dos estudos sobre o sentido do trabalho na perspectiva individual e que considerem eventuais mudanças que o sentido atribuído ao trabalho assume para o indivíduo no decorrer de sua trajetória profissional.

A maior parte das publicações sobre o sentido do trabalho é voltada a grupos com características semelhantes no momento presente e/ou participantes de uma mesma organização. Um dos principais focos de investigação está nas categorias profissionais e atribuição de sentido a seus respectivos trabalhos (SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS, 2015). Faz parte dos objetivos desses estudos orientar o gestor, consultor ou organização a motivar, integrar e desenvolver pessoas, de acordo com o entendimento do sentido do trabalho para elas. No artigo “Os sentidos do trabalho”, de autoria de Morin (2001, p. 9), por exemplo, a finalidade é “orientar as decisões e as intervenções das pessoas responsáveis por processos de transformação que têm impacto sobre a organização do trabalho”.

Diferentemente dos demais, o presente estudo se concentra no entendimento do sentido do trabalho para os indivíduos e em eventuais mudanças desse sentido, provocadas ou não pela aquisição de uma determinada deficiência. O objetivo, portanto, não está em fornecer subsídios à intervenção externa (apesar de poder ser utilizado com esse propósito), mas sim em entender o sentido do trabalho a partir de novas condições individuais. Este estudo pode contribuir para a compreensão condicional/temporal do sentido do trabalho e para estudos que abordam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado profissional.

Uma das premissas utilizadas é que a atribuição de sentido ao trabalho não é algo que vai ser apenas diferente de pessoa para pessoa, mas também mutável para um mesmo indivíduo, no transcorrer de sua história de vida (ASHFORTH, 2000). Partindo da compreensão do sentido do trabalho para esse grupo, será possível pensar, não apenas em ações organizacionais voltadas para a motivação, tal como sugerido nos estudos de “sentido do trabalho”, mas também em políticas públicas e capacitações compatíveis com os reflexos do trabalho na vida dessas pessoas.

As perguntas que se buscou responder com este trabalho, foram: Qual é o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência adquirida? Qual é o lugar que o trabalho ocupa em suas vidas? A expectativa ou a idealização do trabalho foram modificadas durante a história de vida dessas pessoas?

1.2. Objetivo geral

Este estudo teve como objetivo entender o sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida, bem como suas eventuais mudanças, no decorrer de suas trajetórias profissionais.

1.3. Objetivos específicos

Para se atingir o objetivo final/geral proposto, este estudo prevê como objetivos intermediários/específicos:

- ✓ Entender qual é o papel que o trabalho ocupa na vida de pessoas com deficiência adquirida;
- ✓ Perceber se houve mudança nesse papel ou na expectativa acerca do trabalho ao longo da vida dessas pessoas;
- ✓ Perceber se há influência da deficiência na formação de sentido do trabalho;
- ✓ Identificar semelhanças e diferenças entre as trajetórias profissionais das pessoas com deficiência a partir de suas histórias de vida;
- ✓ Avaliar se o tipo de deficiência foi determinante na transição de carreira;
- ✓ Identificar aspectos do contexto social e legal referentes à inserção/inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

1.4. Relevância do estudo

O estudo do sentido do trabalho tem ganhado espaço na academia desde a década de 1950, segundo Morin (2007), sendo intensificado na década de 1980 com Hackman e Oldham (1976) e o grupo de trabalho MOW (1987). Contudo, no Brasil, esses estudos ainda têm sido realizados de maneira muito

uniforme e inspirada nos modelos já disponíveis internacionalmente. Sendo assim, é fundamental levantar esse tema a partir da realidade brasileira e em uma perspectiva ainda pouco abordada: o sentido do trabalho que se altera, para uma mesma pessoa, com o passar do tempo, e não somente para indivíduos ou grupos em um mesmo tempo presente.

No que diz respeito à perspectiva, Spinelli-de-Sá e Lemos (2015, p.12) sugerem que “novos estudos poderiam explorar o tema sob a perspectiva de diferentes grupos em desvantagem”, entre eles, o de pessoas com deficiência. Essa sugestão é colocada após as autoras notarem que a maioria dos trabalhos parte da perspectiva do público masculino e da análise desse sentido do trabalho para categorias profissionais específicas.

No caso das pessoas com deficiência adquirida, não apenas elas fazem parte desse grupo “considerado em desvantagem” como já tiveram a experiência de não estar nesse grupo. Isso enriquece ainda mais a pesquisa, já que há uma alteração da condição individual que pode impactar na idealização do trabalho, tal como em sua significação, formação de sentido, a partir do momento em que essas pessoas se inserem no mercado profissional.

Uma das poucas e mais recentes pesquisas realizadas no Brasil que abordam o tema do sentido do trabalho, especificamente para as pessoas com deficiência, está no artigo “O sentido do trabalho para pessoas com deficiência” (LIMA et al., 2013). Segundo os autores, estudar o sentido do trabalho para esse grupo é importante pelo fato de que, mais do que uma fonte de renda, o trabalho acaba por ser também uma fuga do isolamento social e do estigma, uma forma de assegurar a independência, além de fonte de formação de vínculos, fora de casa (LIMA et al., 2013). Diferentemente do presente estudo, o artigo citado não se restringe a pessoas com deficiência adquirida e trata do sentido para esse grupo de pessoas no tempo presente – não considerando eventuais mudanças durante suas vidas. Isso não elimina resultados semelhantes entre o artigo e esta dissertação, já que ambos tratam de pessoas com deficiência, sendo a aquisição o fator de diferenciação.

O presente estudo também visa contribuir com outros que tratem da inclusão de pessoas com deficiência, diversidade organizacional e recursos humanos, de modo mais amplo. A partir das histórias de vida analisadas, foi possível compreender em quais aspectos a deficiência impacta na percepção acerca do trabalho.

1.5. Delimitação do estudo

O presente estudo aborda o sentido do trabalho especificamente para pessoas com deficiência adquirida, buscando também identificar se esse sentido foi se modificando no transcurso de suas vidas. A opção por partir da perspectiva desse grupo se deu pela intenção de entender se houve alguma alteração na idealização do trabalho e, conseqüentemente, na formação de sentido a partir do momento em que ingressam no mercado profissional. Observando também a revisão de importância e priorização do trabalho diante das demais esferas da vida (família, religião, etc.), um dos objetivos é perceber se há motivações específicas para esse grupo trabalhar, afinal, mesmo com a possibilidade da aposentadoria por invalidez, alguns entrevistados optaram por continuar trabalhando.

As falas de onde partiram as análises são exclusivas das pessoas com deficiência adquirida. Essa perspectiva foi uma escolha restritiva por não envolver pessoas sem deficiência ou com deficiência inata, mas se justifica pela opção de considerar exclusivamente o sujeito da história.

Apesar de também ser importante abordar questões como a entrada desse grupo no mercado de trabalho, acessibilidade ou inclusão na educação, esses temas demandariam outro esforço de pesquisa que não foi possível neste momento. O sentido do trabalho, por sua vez, é um tema que transversalmente trata desses pontos e pode gerar informações para a expansão desses estudos.

1.6. Estrutura da dissertação

A estrutura deste estudo foi criada de modo a proporcionar uma leitura encadeada das teorias, apresentando a metodologia utilizada na análise dos dados e os resultados integrados entre teoria e informações coletadas.

No capítulo um, o estudo é introduzido de modo a apresentar suas motivações, objetivos e relevância – tanto acadêmica quanto profissional. Nesse capítulo, o leitor começa a conhecer o tema – sentido do trabalho – e a perspectiva que será adotada para abordá-lo – a das pessoas com deficiência adquirida.

No capítulo dois, é apresentado o referencial teórico utilizado tanto para a construção do roteiro semiestruturado das entrevistas quanto para embasar academicamente os resultados obtidos por meio delas. O referencial foi

organizado em quatro grandes blocos temáticos: sentido do trabalho, o trabalho na formação da identidade, o trabalho como forma de inserção social e a pessoa com deficiência. Alguns desses blocos foram subdivididos de acordo com as perspectivas de diferentes autores e/ou abordagens.

No capítulo três, é apresentado o percurso metodológico, incluindo os instrumentos de coleta, seleção de sujeitos, tratamentos dos dados e as limitações do método.

No capítulo quatro, são realizadas as análises e discussões dos resultados da pesquisa à luz do referencial teórico apresentado no capítulo dois. Além dos teóricos utilizados, também foram consultadas publicações, estudos e dados demográficos acerca das pessoas com deficiência, de modo a contextualizar as teorias e resultados das entrevistas.

No capítulo cinco, é apresentada a conclusão, unindo o referencial teórico aos resultados das entrevistas.

No capítulo seis, são apresentadas as referências bibliográficas utilizadas em todo o estudo.

2. Referencial teórico

O referencial teórico foi dividido em blocos temáticos que oferecessem subsídio à análise do conteúdo das entrevistas, dentro dos quais foram colocadas perspectivas de diferentes autores sobre um mesmo tema.

O bloco “Sentido do trabalho” inicia com a discussão acerca da diferença entre significado e sentido, fundamentada principalmente no trabalho de Tolfo et al. (2005). Para abordar o sentido do trabalho, os principais autores utilizados foram: o grupo de trabalho MOW (1987), Claus Offe (1989) e Morin (1997, 2001, 2007). Além da parte conceitual, considerou-se importante abordar brevemente a influência das condições de trabalho e analisar a produção acadêmica acerca do sentido do trabalho a partir da perspectiva de minorias ou grupos vulneráveis.

No segundo bloco, “Trabalho na formação da identidade”, o autor principal é Dubar (2005), que discute a identidade como construção social, considerando a influência do trabalho. Também são colocadas as visões dos autores da temática do sentido do trabalho acerca dessa relação entre trabalho e formação identitária.

No terceiro bloco, o trabalho aparece como forma de inserção social partindo de três perspectivas: sociológica, psicológica e dos estudos da pessoa com deficiência. São seus respectivos autores principais: Castel (1998) e Durkheim (1978); Lima et al. (2013) e Dejours (2004); e Sasaki (2010). O ponto temático dentro desse bloco foi “Trabalho social – voluntário, militante e profissional”, em que foi utilizado como ponto de partida o estudo de Curado e Menegon (2010).

O quarto bloco é destinado a abordar alguns conceitos e perspectivas dos estudos da pessoa com deficiência, sendo os principais autores Sasaki (1995, 2009, 2010), Sodré (2005) e Goffman (1988) – para tratar da questão das minorias e do estigma, respectivamente, temáticas transversais aos estudos da pessoa com deficiência.

2.1. Sentido do trabalho

2.1.1. Sentido e significado do trabalho

Apesar de significado e sentido serem utilizados muitas vezes como sinônimos, principalmente no que tange ao estudo do sentido do trabalho, existem diferenças entre os termos que merecem ser pontuadas (TOLFO; PICCININI, 2007).

A significação ocorre nas interações sociais e diz respeito ao processo de produção de sentidos e aos significados por estes veiculados, aquilo que o signo significa para os sujeitos (TOLFO et al., 2005). Em outras palavras, o significado da palavra corresponde a um signo, enquanto o sentido é inesgotável, pois varia conforme o contexto. É o sentido que destaca a singularidade historicamente constituída pelo sujeito e se torna a melhor forma de aproximação com a subjetividade expressa por ele (LIMA et al., 2013). O sentido implica, portanto, em uma mudança no modo como as pessoas interpretam aspectos de sua vida e experiências.

Se o significado remete ao coletivo, já a atividade do sujeito, na sua relação com a vida, remete ao pessoal, que diz respeito à forma como os fenômenos objetivos são apreendidos pela consciência individual. Sendo assim, o sentido pessoal e subjetivo de uma determinada significação depende de sua apropriação, bem como do grau e forma como é assimilada por cada sujeito a partir de sua história pessoal (BASSO, 1998). A construção de significados acerca do trabalho é um processo subjetivo que envolve tanto a história do indivíduo, quanto a sua inserção social. Ocorre através da socialização, na qual o indivíduo apropria-se e recombina os elementos da realidade social e material, bem como das concepções de trabalho – oriundas das diversas formas de conhecimento do seu tempo histórico (TOLFO et al., 2005).

O significado possui um caráter generalista e fixa a prática social humana, sintetizada em “instrumentos, objetos, técnicas, linguagem, relações sociais e outras formas de objetivações como arte e ciência” (BASSO, 1998, p.4). Trata-se de um componente indispensável da palavra, o qual é generalizável, portanto, compartilhado socialmente, caracterizando-se na zona mais estável do sentido (TOLFO et al., 2005).

Os significados, embora considerados estáveis, também se transformam, mesmo que no decorrer de um tempo maior. Segundo Lima et al. (2013), isso

se dá pela adoção de normas e práticas sociais que interferem nos processos psicológicos e nos produtos das interações sociais.

Na análise de Tolfo et al. (2005), o sentido é estudado por meio das seguintes abordagens: sócio-histórica e histórico-crítica, construcionista, cognitivista ou humanística.

A abordagem sócio-histórica está associada ao tempo e local em que o indivíduo se insere, sendo sua linguagem fruto da construção de significados e sentidos nesse contexto. Como uma variante dessa abordagem, a perspectiva histórico-crítica liderada por Vygotsky (1991) considera inexorável a construção sujeito X sociedade, em que o homem transforma a natureza e a si próprio através do trabalho.

A palavra é uma fonte inesgotável de novos problemas, e seu sentido nunca está acabado. O sentido das palavras depende conjuntamente da interpretação do mundo de cada um e da estrutura interna da personalidade. (VYGOTSKY, 1991, p. 334).

Para a visão construcionista, diferente da abordagem anterior que considera a realidade e a atribuição de sentido frutos dessa interação sujeito X sociedade, a realidade ou verdade absoluta não existem, tudo é uma construção resultante da compreensão das pessoas. Os sujeitos e objetos são entendidos como construções histórico-sociais. O construcionismo não postula a existência de uma verdade absoluta, ou que os processos sociais tenham uma validade interna relativa a uma realidade externa aos sujeitos. A constituição subjetiva do sentido é a base de todo conhecimento social, um registro para que se aprenda com experiências passadas (TOLFO et al., 2005).

Na perspectiva cognitivista, o significado do trabalho é definido como uma cognição multifacetada de caráter histórico, dinâmico e subjetivo (BORGES, 1997). Na abordagem humanística ou fenomenológica, o sentido é compreendido, não apenas com base na compreensão da realidade (cognitivism), mas na significação, no papel desempenhado pelo trabalho na vida do sujeito – no caso dos estudos do sentido do trabalho. A abordagem humanística é justamente a que mais se aproxima da utilizada neste estudo, pois a proposta não foi de compreender os sentidos produzidos cotidianamente no trabalho, mas sim de pensar o significado/importância do trabalho na vida do grupo analisado.

O sentido que o trabalho tem para cada indivíduo é construído por meio da compreensão da subjetividade individual, sendo variante, uma vez que os indivíduos se apropriam de vários elementos relativos ao trabalho e os ressignificam. (LIMA et al., 2013, p.44).

Segundo Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), o termo “significado”, quando associado ao trabalho, pode assumir características bastante diferentes se analisado pela perspectiva da psicologia ou da sociologia. No âmbito da psicologia, esse significado está associado a interpretações individuais subjetivas acerca das experiências e interações no trabalho (ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010). Na perspectiva sociológica, o significado (utilizado como sinônimo de sentido em diversas pesquisas) é o papel/importância que o sujeito atribui a determinados aspectos da sua vida, refletindo sua forma de ver o mundo segundo seus valores e crenças.

Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) concluem, fundamentados em estudos do sentido do trabalho, que ambas as palavras “significado” (*meaning*) e sentido (*meaningfulness*) são geralmente associadas a uma visão positiva acerca de algum aspecto da vida, mas que, na verdade, isso faria parte de uma certa confusão acerca dos conceitos. A diferença entre os dois conceitos estaria no fato de que o primeiro – significado – está mais relacionado ao que o trabalho representa, em sentido literal, para o sujeito, e o segundo – sentido – à significância/importância desse trabalho. De acordo com MOW (1987, p. 27), “Qualquer resposta sobre sentido do trabalho será insuficiente se não vier acompanhada dos resultados valorizados pelas pessoas e dos objetivos relevantes”.

2.1.2.

Sentido do trabalho para o Grupo MOW – Meaning of Working

O grupo MOW (1987) define o trabalho como emprego remunerado – mesmo que seja um emprego por conta própria. Sua justificativa se baseia no movimento de institucionalização do trabalho, que envolve todo um conjunto de regras, estruturas e organização, ao qual estamos submetidos nas relações de trabalho, além da extensão do trabalho como algo que envolve toda a família, extrapolando o momento em que se está dentro dessa estrutura organizacional:

São a institucionalização do trabalho e as conseqüentes alterações nas relações em outras áreas da vida que moldam grande parte do significado a ele atribuído. (MOW, 1987, p.2).

Ainda conforme MOW (1987), com base nas pesquisas acerca do sentido do trabalho, há cinco motivações essenciais para estudar o tema: o significado histórico e filosófico do trabalho; o significado individual do trabalho; sentido do trabalho como uma variável causal das mudanças sociais e organizacionais; tendências sociais que afetam o sentido do trabalho; e a importância do sentido do trabalho. O presente estudo foi motivado por duas delas: o significado individual e a própria importância desse sentido, acrescentando-se a questão da transitoriedade do sentido do trabalho, na perspectiva de um mesmo indivíduo, buscando perceber, principalmente, se há uma mudança na percepção ou idealização do trabalho originada por fatores individuais, e não por fatores da organização.

O tempo que a pessoa passa no trabalho também é uma das motivações que levaram aos estudos do sentido do trabalho. Quando o grupo MOW publicou seu estudo, acreditava-se que esse tempo chegava a ser, nas sociedades industriais, um terço do total que esse indivíduo passava acordado – além do tempo que se passava pensando no trabalho, mesmo quando não se estava nele. Esse tempo é cada vez mais difícil de estabelecer, já que a esfera do trabalho não é fechada em si – mas sim conectada às demais (família, amizade etc.).

2.1.2.1.

Centralidade do trabalho para o grupo MOW

Segundo MOW (1987, p. 17), a centralidade do trabalho pode ser compreendida como “a crença geral sobre o valor do trabalho na vida de alguém”. Nessa centralidade, estão envolvidos dois componentes teóricos: o valor a partir do papel desempenhado pelo trabalho e a preferência por certas esferas da vida.

No que se refere ao componente crença/valor, o grupo abordou duas propriedades: a primeira se refere à identificação com o trabalho; a segunda ao comprometimento/envolvimento. Para MOW (1987), a identificação com o trabalho é consequência do processo cognitivo baseado na comparação entre o trabalho como atividade e as percepções de si próprio, autoimagem – estando mais vinculada à noção de significado do que de sentido. O comprometimento, por sua vez, é uma resposta afetiva ao reconhecimento do trabalho como parte da vida. O envolvimento pode incluir também elementos comportamentais, tal como o tempo despendido nas atividades laborais.

O componente do processo decisório, por sua vez, parte da premissa de que as pessoas possuem experiências segmentadas em subesferas da vida e que algumas delas são preferidas frente a outras. As preferidas/favoritas são aquelas às quais as pessoas atribuem maior significado, o que não exclui a obrigatoriedade de atuar em subesferas de que não gostem, mas, certamente, as de maior sentido também são aquelas que geram maior envolvimento e comprometimento. O trabalho é uma dessas esferas, podendo ocupar uma posição central (sendo a preferida), compartilhada com outras esferas ou periférica (sendo a menos preferida), sendo essa escala de prioridade definida a partir da identificação e preferência pessoal. O nível de identificação para MOW (1987) é resultante da interação com outras pessoas e dos fatores ambientais.

Apesar das semelhanças entre os dois componentes – no que diz respeito à identificação, envolvimento e questões relacionais, há aspectos diferenciadores importantes entre as duas representações. Enquanto o primeiro ponto está muito mais ligado ao indivíduo e seu reflexo no trabalho, o segundo trata do outro – segmentos/esferas da vida. É o processo cognitivo que trata do “eu” com o trabalho e, no caso do processo decisório, é o trabalho comparado a outras esferas onde aparecem os “outros”.

2.1.2.2.

Centralidade do trabalho por Claus Offe

Um ano antes da publicação do grupo MOW (1987), Claus Offe (1989), em seu artigo “Trabalho: a categoria-chave da sociologia?”, problematizou a visão do trabalho como central. O autor questiona se o trabalho segue sendo o mais importante princípio organizador das relações sociais. Segundo Offe (1989), outras esferas da vida cotidiana, como família, amigos e religião, estavam sendo muito mais estudadas, até porque os comportamentos observados têm se fundamentado mais nessas esferas do que no trabalho em si. Inclusive, quando se trata do trabalho, ele não aparece de forma isolada, mas sim correlacionado a essas esferas.

Em oposição à maior parte dos estudiosos do “sentido do trabalho”, Offe (1989) acredita também que o tempo dedicado ao trabalho tem sido reduzido, com aumento do tempo livre. As experiências, orientações e necessidades paralelas tinham ganhado mais espaço, segundo ele. Apesar de ser um contraponto, o grupo MOW (1987) não ignora as demais esferas, mas as interrelaciona pelo viés do trabalho. O significado ou sentido do trabalho para

MOW (1987) está diretamente relacionado ao sentido da vida nas sociedades modernas e não tem uma resposta única ou óbvia.

Para Offe (1989), a diversidade dos tipos de trabalho também é um aspecto que dificulta a caracterização ou homogeneização da figura do trabalhador e o estudo do trabalho de modo isolado.

Sintomas de crescente heterogeneidade despertam dúvidas sobre se o trabalho assalariado ainda pode, nesta qualidade, ter uma significação precisa e partilhada, para toda a população que trabalha e seus interesses e atitudes sociais e políticos. (OFFE, 1989, p. 5).

Ainda segundo Offe (1989), analisar o contexto da vida como um todo a partir da centralidade do trabalho seria implausível porque a estrutura temporal do trabalho na biografia das pessoas não é contínua. Nem sempre o treinamento é sucedido pelo emprego e ainda mais rara é a ocupação profissional durante toda a vida. A dificuldade de analisar o trabalho como central em uma vida na qual ele nem sempre esteve presente, adicionada à priorização de outras áreas/atividades da vida, relativiza a participação do trabalho na formação da identidade pessoal e social (OFFE, 1989).

2.1.2.3.

Correlações entre conceitos do sentido do trabalho – orientações para análise

Para o grupo MOW (1987), os conceitos e referências apresentados anteriormente não são elementos isolados, mas mutuamente influenciáveis e passíveis de análises conjuntas. Pessoas que, por exemplo, possuem um senso de obrigação e comprometimento com o trabalho tendem a colocá-lo em uma posição central em suas vidas. Da mesma forma, os resultados esperados e objetivos podem ser inferidos considerando aquilo que o trabalhador/empregado está disposto a dar pela manutenção do seu trabalho/emprego – ideia que, por sua vez, está implícita na relação de centralidade do trabalho.

As características do mercado de trabalho, ocupações e diferenças culturais, segundo o Grupo MOW (1987), são consideradas influências relevantes nas relações entre os conceitos trabalhados. Essas interrelações não são determinísticas ou estáticas, já que um mesmo fator pode influenciar de diferentes formas. A família, por exemplo, pode ser um suporte financeiro, quando sustenta um trabalhador, fazendo com que tenha maior liberdade na escolha da profissão e priorizando o prazer em vez da remuneração. Em outro

contexto, a família pode ser dependente desse trabalhador, fazendo com que este realize o trabalho com maior comprometimento, valorizando-o como uma necessidade primária.

Responsabilidades financeiras muito altas podem requerer que a pessoa substitua ou troque a família pelo trabalho como esfera principal da vida e, conseqüentemente, estabeleça uma correlação negativa com a centralidade do trabalho. (MOW, 1987, p. 27).

É importante notar que não há uma máxima acerca da influência desses contextos. O grupo MOW (1987) aponta que essa mesma situação, de demanda alta por recursos financeiros, também pode incidir em uma maior identificação com o trabalho e sua valoração – no sentido de necessidade primária, mencionado acima, mas sem o caráter negativo de “fardo”.

2.1.3. Sentido do trabalho para Estelle Morin

A partir das definições de outros autores, como Brief e Nord (1990), Fryer e Payne (1984) e Shepherdson (1984), Morin (2001) apresenta, no início de sua publicação “Os sentidos do trabalho”, a definição de “trabalho” como algo útil, em que se empenha energia para alcançar um objetivo específico. De acordo com essa autora, o trabalho pode ser agradável ou desagradável; associado ou não a trocas de natureza econômica; executado ou não dentro de um emprego que, por sua vez, é entendido por ela como a ocupação de uma pessoa em um sistema organizado economicamente (MORIN, 2001).

No estudo realizado por Morin (2001), foi identificada uma concepção positiva do trabalho, ao mesmo tempo em que ele ainda está muito relacionado à remuneração – no entendimento de que só é trabalho se houver alguma compensação monetária. Como características que menos definem o trabalho, apareceram no estudo de Morin (2001): “não ser agradável” e “ser fisicamente exigente”.

Após a análise dos resultados, Morin (2001, p. 16) expandiu o conceito de “trabalho” para “atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa”, o que considera algo novo para os estudos do tema, afinal, há a inclusão da eficiência nesse trabalho, extrapolando a execução da atividade, impondo que seja executada da melhor forma, transformando positivamente aquilo em que se atua:

A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizarem algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar. (MORIN, 2001, p. 9).

Segundo Morin (2001), a organização das tarefas e atividades deve ser favorável à eficiência e aos objetivos, mostrando de modo transparente os resultados esperados e sua importância. Atribui-se sentido ao trabalho do qual se extraia um produto que sirva a algum propósito (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

2.1.3.1. Sentido do trabalho pela satisfação

Para Morin (2001), o prazer e o sentimento de realização obtidos na execução de tarefas dão sentido ao trabalho. Segundo a autora, isso ocorre pelo fato de que nesse momento é que são expressos os talentos e competências. O desafio e o novo são colocados como elementos motivadores, seja na resolução de problemas, no aprendizado ou na vivência. Ao estar realizado nesse trabalho, o potencial do sujeito é atualizado e aumenta sua autonomia.

Assim como em Hackman e Oldham (1976), os estudos de Morin (2001) mostraram que a autonomia (liberdade na tomada de decisões e senso de responsabilidade) associada ao *feedback* (retorno com impressões sobre o desempenho) são fatores de interesse pelo trabalho. Este se torna ainda mais satisfatório quando a pessoa que exerce a atividade percebe sua contribuição com o que realizou, sendo responsável por aquilo (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

O interesse pelo trabalho está associado a fatores externos – às exigências do trabalho e suas variáveis – e a internos: valores, interesses e competências do indivíduo –, como se houvesse a necessidade de o trabalho ser compatível com a personalidade, talentos e desejos da pessoa; ao mesmo tempo em que instiga, traz desafios.

Tanto a necessidade de resolver problemas, quanto a autonomia percebida pelo trabalhador reforçam o sentimento de competência e eficácia pessoal – sendo fatores motivacionais (MORIN, 2001). A criatividade também acaba surgindo nessa interação desafio X competências X interesses.

2.1.3.2. Trabalho moralmente aceitável

Compreendendo o trabalho como uma forma de inscrição social, Morin (2001) postula que deve haver respeito ao “dever e saber” viver em sociedade, na execução dos objetivos e nas relações. Em seu estudo, muitos administradores afirmaram que o trabalho deve transcender seus interesses particulares, ser uma forma de se dedicar a uma causa importante e significativa:

O fato de fazer um trabalho que não serve para nada, que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para tornar o trabalho absurdo. (MORIN, 2001, p. 16).

O “nada”, na fala dessa autora, pode ser compreendido como um trabalho exclusivamente por interesse próprio, sem trazer maiores benefícios para o outro e para a sociedade em geral. Práticas injustas ou desrespeitosas, posturas antiéticas ou imorais, além de outros aspectos organizacionais que venham de encontro aos valores e princípios desse trabalhador que vê sentido em um trabalho “socialmente responsável” ou “moralmente aceitável”, são fatores desmotivacionais que podem fazer com que ele deixe de ver sentido naquilo que realiza.

2.1.3.3. Trabalho e relações humanas satisfatórias

O fato de o trabalho ser um lugar de encontro com outras pessoas e de interações sociais faz com que as identidades sejam também desenvolvidas por meio dessas interações (MORIN, 2001).

Vários administradores entrevistados por Morin falaram da importância de encontrar pessoas de qualidade, com quem se possa ter um contato franco, honesto e um trabalho prazeroso. A ajuda mútua também foi colocada como um fator que faz o trabalho ter sentido, assim como a equipe de trabalho e o encontro com os outros públicos com os quais se interage.

Segundo Morin (2001), esse contato e relações podem ser estimulantes para o trabalhador, não apenas pela sua identidade moldada pelas relações, mas pelos laços de afeição duráveis. Esses laços sociais permitem que se escape do sentimento de isolamento e que a pessoa encontre seu lugar na comunidade em que vive.

Além desses fatores, Morin, Tonelli e Pliopas (2007) destacam que o reconhecimento da contribuição por parte dos outros também é algo que atribui

sentido ao trabalho, principalmente quando se trata dos superiores.

2.1.3.4. Independência e segurança no trabalho

Ainda no âmbito dos estudos sobre o sentido do trabalho, alguns autores ressaltam que os aspectos profissional e produtivo são uma ferramenta de alcance da independência. Para Morin (2001), a maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem impactam nos seus pensamentos e percepções de sua liberdade e independência.

O fato de o trabalho ser remunerado proporciona ao trabalhador suprir algumas de suas necessidades, sem depender de outros, promovendo um sentimento de segurança e independência (MORIN, 2001). Para a maioria dos administradores que participaram do estudo da autora, além da independência, essa remuneração é sinônimo de respeito e dignidade frente aos demais.

Morin (2007), assim como Sasaki (2009), percebe na autonomia financeira uma associação com a liberdade de escolha, já que possibilita ao indivíduo independência de outros para tomar suas decisões.

2.1.4. Condições de trabalho

O modelo de Hackman e Oldham (1976) buscou explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam na motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores, sendo essa motivação resultante de três fatores: o estado psicológico, as características do trabalho e os atributos pessoais.

O estado psicológico apresenta três componentes: experimento do trabalho “com sentido”, com importância; experimento das responsabilidades pelos resultados do trabalho; e experimento do conhecimento dos resultados das atividades do trabalho. Todos esses componentes são autoinflunciáveis: se as experiências são positivas, ele aprende; se ele aprende, pessoalmente vai desempenhar bem suas atividades; e se ele desempenha, significa que se importa, reconhece as responsabilidades e resultados e vê sentido naquilo. Essa interrelação é que vai manter a motivação do indivíduo, a qual, por sua vez, será maior sempre que os três componentes estiverem presentes, e abalada quando faltar pelo menos um deles.

No que se refere às características do trabalho ou dimensão do trabalho, os autores apresentam três aspectos que contribuem para a formação de sentido: variedade das tarefas (atividades diferentes que exigem habilidades variadas), identidade do trabalho (quando o trabalho é realizado do início ao fim, dando uma maior visibilidade dos resultados e da atuação individual) e significado/relevância do trabalho (o quanto impacta, de modo positivo, no trabalho ou vida de outras pessoas). Acrescentaram a essas a autonomia e o *feedback*; a primeira como fator que estimula a responsabilidade, e a segunda como fator de aprendizado.

Com relação aos atributos pessoais, os autores partem do entendimento de que cada pessoa é motivada por um fator diferente, de acordo com seu histórico e perfil psicológico. Pessoas que apresentam alta necessidade de crescimento pessoal e desenvolvimento tendem a ter uma atitude mais positiva com relação ao trabalho, por exemplo.

O grupo MOW (1987), assim como Hackman e Oldham (1976), acredita que quanto maior a autonomia, liberdade na tomada de decisões, possibilidade de aprendizado e poder para estabelecer uma rotina própria, maior a chance de identificação e comprometimento com o trabalho, que, por sua vez, está associado à centralidade na vida desse indivíduo.

Segundo Offe (1989), a demanda por boas condições de trabalho, reivindicada nos movimentos sindicais, também proporcionou uma mudança de paradigma acerca das relações profissionais, aumentando a sensibilidade para o fator humano das organizações e fazendo com que a simples reivindicação pelo direito ao trabalho passasse a ser a reivindicação por um trabalho útil e significativo.

2.1.5. Sentido do trabalho para minorias

De acordo com Spinelli-de-Sá e Lemos (2015), apesar de a maior parte dos estudos acerca do sentido do trabalho ser direcionada a determinadas categorias profissionais, alguns autores já abordaram a temática sob a perspectiva de grupos considerados minoritários, não necessariamente em número, como é o caso de estudos que envolvem mulheres, mas no sentido de estarem em uma posição de desvantagem histórica. Esse campo tem sido ampliado devido à maior visibilidade da diversidade, não apenas na exigência de direitos, mas também pelo benefício que a variedade de características pode

agregar a uma organização. Segundo Lima et al. (2013, p. 50), “os empregadores terão de aprender a valorizar a diversidade e contratar funcionários de fontes não tradicionais”.

No artigo “O sentido do trabalho para pessoas com deficiência”, Lima et al. (2013) entrevistaram dez adultos com deficiência inseridos no mercado de trabalho, de modo a compreender o papel que o trabalho desempenhava em suas vidas, seu significado e importância. Assim como nas demais pesquisas com pessoas sem deficiência, esse grupo associou o trabalho a emprego ou atividade remunerada, além de ser visto como um espaço de socialização e fonte de recompensas simbólicas como: sentimento de utilidade, independência financeira e pessoal, etc. Sobre a centralidade do trabalho, o grupo entrevistado considerou o trabalho central em sua vida, principalmente devido à condição de aquisição de bens que este passou a proporcionar. O fator financeiro também aparece como fonte de autonomia, principalmente para esse grupo, já que pessoas com deficiência podem tender a uma dependência maior até certo ponto de suas vidas. Essa emancipação/independência foi colocada como destaque do papel do trabalho para essas pessoas.

Há ainda um rompimento com o mito de incapacidade, de improdutividade – os entrevistados afirmaram que se sentem úteis quando trabalham e por assumirem responsabilidade por tarefas que antes não tinham. A interação com outras pessoas também foi colocada como um ponto que torna o trabalho com sentido: “a integração social traz sentimentos de igualdade, que ajudam a quebrar o estereótipo social que rotula as pessoas como deficientes e incapazes” (LIMA et al., 2013, p. 58). A questão da identidade profissional “eu trabalhador” foi mais um item que apareceu nessa pesquisa, quando os entrevistados demonstraram satisfação em serem reconhecidos pelos colegas e pelo orgulho em utilizarem roupas que os identificavam como trabalhadores.

Apesar dos aspectos positivos mencionados na relação de sentido do trabalho, o grupo entrevistado relatou também sofrer com o estereótipo, tanto por parte da família, quanto por parte dos colegas de trabalho. Pena, receio e superproteção são alguns dos aspectos colocados por eles. Ainda há casos em que lhes eram oferecidas atividades “menos nobres” ou abaixo de sua capacidade e isso os desmotivava.

Outro estudo que pode ser incluído no que se refere ao sentido do trabalho para minorias é “Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos”, de autoria de Silva A. et al. (2013), em que foram entrevistados sete homossexuais masculinos que falaram sobre o impacto da

opção sexual em sua atuação profissional. Segundo Siqueira e Zauli-Fellows (2006), o grupo homossexual é um dos mais discriminados nas organizações, seja porque faltam programas voltados para a redução de práticas homofóbicas, seja porque a maioria dos homossexuais, no conflito interno entre assumir ou não a sexualidade no ambiente de trabalho, acaba por não inserir ali toda a sua identidade.

Os entrevistados destacaram aspectos do sentido do trabalho que não foram relevantes para o grupo de pessoas com deficiência, tais como: paixão pela profissão e dar sentido à própria vida. A centralidade do trabalho também aparece nesse estudo “uma vez que, para eles (os homossexuais masculinos), o trabalho tem papel fundamental na construção da identidade, na promoção da dignidade” (SILVA A. et al., 2013, p. 96). Além do sentido do trabalho, essa pesquisa abordou a identidade dessas pessoas no ambiente profissional e a maior parte não identificou a discriminação devido à homossexualidade, mas nem todos também veem como necessária a exposição da orientação sexual.

Diferentemente da pessoa com deficiência, esse grupo pode optar por desenvolver sua identidade profissional incluindo ou não sua característica que o coloca no grupo das minorias. Além disso, essas pessoas não acreditam que o fato de serem homossexuais os coloque em um lugar distinto dos heterossexuais no mercado de trabalho. Defendem que seus desempenhos devam ser bons devido à competição de mercado, mas não por conta de qualquer tipo de provação acima da média por serem homossexuais.

Outro estudo que traz essa reflexão acerca do sentido do trabalho para um grupo minoritário e marginalizado é “Ser prostituta: o sentido do trabalho moralmente inaceitável”, de Silva K. et al. (2013), que vai trazer o sentido do trabalho para as prostitutas, as quais, justamente em consequência de seu trabalho, são discriminadas e colocadas à margem da sociedade. Esse estudo pode ser considerado um questionamento à afirmação de Morin (2001) acerca das características que dariam sentido ao trabalho – entre elas, a moral: ser moralmente aceitável.

As definições de prostituição e de sua representante, “a prostituta”, são as mais variáveis, e os autores trazem no texto algumas associações: profanação, desonra ou aquela que tem relações sexuais para ganhar dinheiro. Segundo os autores, quando, no lugar dessas definições e associações, refere-se a esse grupo como “profissionais do sexo”, passa-se a ver a prostituição como “uma profissão necessária na sociedade e tem-se a prostituta como uma trabalhadora” (SILVA K. et al., 2013, p. 223).

Apesar de, desde 2002, ser reconhecida como profissão na Classificação Brasileira de Ocupações, a prostituição ainda não tem qualquer tipo de regimento ou proteção legal. O estudo foi realizado por meio de entrevistas com sete profissionais do sexo e observação no seu local de trabalho. As profissionais entrevistadas moram no local de trabalho, o que já indica uma relação bastante interligada entre esferas pessoal e profissional, mas podem sair de casa fora do horário de expediente.

O sentido do trabalho para esse grupo está muito relacionado ao aspecto financeiro, tanto para custear o consumo próprio, quando para prover sustento de outros – em especial, dos filhos: “É como se quisessem suprir a família com tudo aquilo que lhes faltou antes de se tornarem prostitutas.” (SILVA K. et al., 2013, p. 233). O prazer relacionado à profissão se limitou ao fato de permitir o consumo e não à atividade em si.

Esse ato de consumir atribui, de certa forma, um aspecto de dignidade diante da sociedade e as faz serem respeitadas pelo compromisso do pagamento à vista. Para algumas das entrevistadas, o ambiente profissional também agrada – pelo clima de festa, bebida e relacionamento com gente nova o tempo todo. A profissão é vista também como uma espécie de rota de fuga: “Dentre esses elementos, encontra-se o desejo de divertir-se ou livrar-se de um casamento opressor.” (SILVA K. et al. 2013). Elas sentem vergonha de falar de sua profissão com familiares e, por vezes, acabam se entorpecendo para poder executá-la com menos sofrimento.

Ao contrário da maior parte dos entrevistados em estudos do sentido do trabalho, esse grupo não identifica a profissão como uma forma de visibilidade, pelo contrário, o trabalho faz com que se escondam – “vivam nas sombras” (SILVA K. et al., 2013, p. 237). Sobre deixar a profissão, o grupo se divide, pois mesmo que não se sintam felizes fazendo o que fazem, também não veem perspectiva de conseguir o mesmo montante de dinheiro em outra profissão que venham a executar. O dinheiro é visto em primeiro plano, em ambos os casos, “mudaria se tivesse condições financeiras” X “permanece pela condição financeira proporcionada”. Além disso, a identidade profissional da prostituta é encarada negativamente na sociedade, elas são estigmatizadas e, por isso, podem vir a ter maior dificuldade de recolocação profissional. Diversamente das pessoas com deficiência que são estigmatizadas como incapazes, as profissionais do sexo são vistas como aquelas de “vida fácil”, “promíscuas” e “moralmente desprezíveis”.

Algumas das semelhanças entre os três estudos são: a presença de

estereótipos, a exclusão social (amenizada ou agravada pelo trabalho) e a remuneração como forma de garantir autonomia – tornando esses grupos menos afetados pelas opiniões alheias e mais autônomos na tomada de decisão. Mesmo com essas semelhanças, as diferenças entre o sentido do trabalho para os grupos estudados são bastante marcantes, já que os fatores de exclusão individuais são distintos e estão presentes em contextos com diferentes níveis de barreiras para a inserção social.

2.2. Trabalho na formação da identidade

A obra *Socialização: construção das identidades sociais e profissionais*, de Claude Dubar (2005), propõe uma discussão acerca da identidade baseada no viés social – compreendendo, não apenas o sujeito, mas todo o complexo conjunto de interações que o compõem. Para esse autor, a identidade é uma construção que envolve não apenas o sujeito e suas autodefinições, mas todo o ambiente e as percepções dos outros sobre esse mesmo sujeito. Essa construção é contínua e não-linear, como um processo de equilibrar o cognitivo (interno) e afetivo ou relacional (externo), em busca de responder às necessidades, reduzindo a incerteza ou tensão (PIAGET, 1964).

A relação construtiva da identidade como consequência da socialização se estabelece a partir da análise objetiva, sobre a organização, e subjetiva, com as representações mentais e individuais. Os estágios de Piaget (1964) passam pela assimilação, que pode ser entendida como “incorporar as coisas e pessoas”, tomar para si; e a acomodação, em que há um processo de mudança individual em consequência de um ambiente que impõe novas experiências e mudanças.

Sendo uma construção contínua, pode-se depreender que a identidade é, em si, fluida e relativa à determinada época histórica e a um tipo de contexto social. A cultura é, justamente, um desses contextos determinantes para a formação da identidade individual e social. A maleabilidade natural do ser humano é considerada um dos fatores que incidem em moldá-los a essa cultura: são adaptáveis à forma da sociedade onde nasceram (BENEDICT, 1935). Assim como o trabalho pode ocupar papéis diferentes, ao longo da vida dos indivíduos, suas identidades também podem ser alteradas levando em conta o contexto em que se inserem e os fatores internos de ordem subjetiva e pessoal.

A transformação social está intimamente ligada à transformação identitária, sendo a primeira indissociável dos "mundos" construídos pelos indivíduos tal

como das "práticas" decorrentes desses "mundos" (DUBAR, 2005). De acordo com Tolfo et al. (2005, p. 5), "a identidade do indivíduo decorre das múltiplas sucessões de agir social presentes na vida cotidiana".

Dubar (2005) conduz a definição da identidade como resultado de um reconhecimento recíproco. A identidade só é possível graças à identidade do outro que o reconhece, identidade essa que, por sua vez, depende de seu próprio reconhecimento. Sendo assim, a identidade é um "produto de sucessivas socializações" (DUBAR, 2005, p. 13). Para o autor, existem dois eixos de identificação de uma pessoa (ator social): o eixo "sincrônico", ligado ao contexto de ação e situação com espaço dado, culturalmente marcado; e o "diacrônico", com trajetória subjetiva e uma interpretação da história pessoal, socialmente construída. A definição da identidade individual se dá com base nesses dois eixos – sendo a mesma pessoa ator/atriz do sistema e produto de sua trajetória. Nem sempre a forma dos outros olharem para esse indivíduo, e a ele atribuírem sua identidade, será a mesma que ele reivindica para si.

2.2.1. Identidade profissional

O trabalho, para Dubar (2005), em contraponto à definição utilizada pelo grupo MOW (1987), não se resume a uma simples troca econômica (tempo por salário), nem a uma simples dimensão "estatutária", exterior à subjetividade. A identidade profissional básica não se trata apenas de uma identidade no trabalho, mas, sobretudo, de uma autoprojeção no futuro, a antecipação de uma trajetória de emprego e a elaboração de uma lógica de aprendizagem ou formação. Essa identidade vai além da escolha da profissão, estendendo-se à imagem e à manifestação dos desejos e competências.

Ainda segundo o mesmo autor, o reconhecimento no trabalho, as relações ali estabelecidas e o empenho pessoal fazem parte da construção da identidade e da criatividade social. Desse modo, a privação de trabalho seria um sofrimento íntimo, um golpe na autoestima tanto quanto uma perda de relação com os outros: uma ferida identitária geradora de desorganização social. De acordo com Lima et al (2013, p. 48), "em nossa sociedade, o trabalho é um modo privilegiado de fazer uma obra, de existir, de ter ou pensar ter uma identidade".

Nos estudos do sentido do trabalho, essa identidade profissional também é reconhecida. Para Morin (2001), o processo de trabalho, assim como seu fruto,

ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade:

A maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência. (MORIN, 2001, p. 16).

Morin (2001) ainda coloca que o trabalho é uma atividade em que as pessoas estão em constante relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas. O grupo MOW (1987) também identifica essa influência do trabalho na definição de quem somos. A partir da declaração de um homem de 45 anos desempregado, também discute a identidade individual atrelada à profissional: “Então, como você vê, eu agora não posso dizer quem eu sou... eu sei que o homem é algo por trás do seu trabalho, não é mesmo? Mas é o quê? Eu simplesmente não sei.” (MOW, 1987, p. 6). A dificuldade de falar sobre si e a negatividade nos discursos de pessoas desempregadas ficam evidentes quando estes são comparados aos de pessoas empregadas.

A "identidade pessoal" comporta a profissional em si, mas só é possível se as diversas esferas da existência, incluindo o trabalho, estiverem articuladas: relações amorosas, família, religião, etc. (DUBAR, 2005). Por isso, os estudos do trabalho que englobam a vida como um todo conseguem absorver a identidade profissional, não como algo isolado, mas sim em constante interação com as demais esferas da vida.

2.3. Trabalho como forma de inserção social

2.3.1. Perspectiva dos estudos da Sociologia

Antigamente, o assalariado era considerado aquele que tinha que trocar sua mão de obra pela remuneração e isso não era nenhum sinal de nobreza, pelo contrário, significava que, sozinho, ele já não poderia se manter – era um autônomo fracassado. A partir dos anos 1960, esse tipo de relação de trabalho se tornou a base da sociedade e aqueles fora dessa condição estariam vulneráveis e propícios a uma condição de desfiliação, de desvantagem social (CASTEL, 1998). Em sua obra *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, esse autor não pensa mais o trabalho como uma “relação técnica de

produção, mas como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social” (CASTEL, 1998, p. 24).

O autor trabalha com o conceito de “zonas de coesão social” para estabelecer essa relação entre trabalho e inserção social. O trabalho estável, no caso, é um fator de integração, ao mesmo tempo em que estar fora desse lugar do trabalho, ou melhor, de qualquer atividade produtiva, acaba por ser um fator de desfiliação ou dissociação. Entre as duas, encontra-se a zona de vulnerabilidade social, em que há a condição de trabalho, mas estabelecida de maneira precária e com fragilidade dos suportes de proximidade.

Castel coloca essas zonas como algo transitório, ou seja, a mesma pessoa durante a vida pode circular, e é comum que o faça, pelas três zonas. Essa não-estagnação (não-perenidade) faz com que o autor opte pelo termo “desfiliação” no lugar de exclusão – considerado por ele estanque. “Falar de desfiliação não é ratificar uma ruptura, mas reconstituir um percurso.” (CASTEL, 1998, p. 26).

A “questão social” apresentada por Castel (1998) está associada à manutenção da coesão social e da ordem, por consequência. Historicamente, na discussão acerca dos princípios normativos e do contrato social, o trabalho é visto, não apenas como uma forma de integração social, mas como uma obrigação social, como uma dívida a ser paga (KOHLBERG, 1963). Há, no trabalho, um investimento como manutenção dessa ordem social, respeitando a autoridade delegada e um conjunto de regras/normas essencial (MOW, 1987). Além disso, há outro ponto de referência relacionado ao contrato social que aborda os direitos do indivíduo e as obrigações da sociedade junto a ele, estabelecendo uma relação de troca, em que o primeiro contribui e o segundo recompensa.

A determinação das populações que contribuem ou atrapalham essa coesão está associada à capacidade de trabalhar; sendo o tratamento delas diferenciado por esse fator (CASTEL, 1998).

Nessa divisão de populações, as pessoas com deficiência estariam classificadas na teoria da desvantagem. Apesar de diferentes em suas deficiências, o autor acima citado acredita que tenham em comum o fato de não conseguirem, por si só, suprirem suas necessidades básicas, sendo incapazes para o trabalho. Essa incapacidade, por sua vez, as livraria da obrigatoriedade de trabalhar.

Até hoje, a aposentadoria por invalidez e o BPC (Benefício de prestação continuada) partem do pressuposto de que uma população, em determinadas

condições de deficiência, não está apta ao trabalho e que deve, portanto, ser beneficiária de uma assistência do Estado.

Uma das preocupações das sociedades industriais mencionadas no estudo do grupo MOW (1987), ponto de discussão política e econômica, é o impacto da transferência de renda e benefícios sociais na motivação dos beneficiários para o trabalho. Essas ações afirmativas por parte dos governos podem vir a desincentivar grupos que trabalham em atividades que apresentam baixos atrativos não-econômicos e benefícios econômicos marginais.

A aposentadoria por invalidez é um benefício exclusivo para pessoas que adquiriram uma deficiência ou doença que as impeçam de trabalhar, ou seja, não engloba doença ou lesão de que o segurado já era portador ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, exceto se a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. De acordo com a Lei nº 8.214, de 24 de julho de 1991:

A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança. (BRASIL, 1991).

A premissa de que as pessoas com deficiência são incapazes para o trabalho é rebatida pelo critério inicial de seleção dos sujeitos dessa pesquisa, já que todos os entrevistados são pessoas com deficiência e estão inseridos no mercado de trabalho, seja de forma autônoma, ou em empregos formais com carteira assinada.

A população em desvantagem, segundo Castel (1998), não afeta a coesão social. Por ser considerada incapaz, é visto como natural o recebimento do auxílio. Trata-se de uma situação diferente da que ocorre com aqueles que podem trabalhar, mas não o fazem por desejo ou por falta de acesso, sendo estigmatizados como “vagabundos” e considerados uma ameaça à coesão social.

Segundo Offe (1989), na medida em que aumenta o desemprego ou antecipação da aposentadoria involuntária, há um enfraquecimento do estigma e autoestigmatização gerados pelo desemprego, pois a pessoa deixa de ser responsabilizada pela sua condição de desempregada – não tendo culpa ou sendo acusada de fracasso pessoal. O autor acredita que a estigmatização pode reduzir-se nesse contexto, mas também existe a possibilidade de um aumento da população marginalizada.

Quando Castel (1998) aborda a origem da desfiliação, mais do que o trabalho, ele trata de desvios individuais que vêm a romper com sociabilidade primária, tal como com suas redes de interrelações. Entre os rompimentos, o autor menciona os órfãos ou as pessoas com deficiência – entendendo que esses indivíduos não se encaixam em um pertencimento comunitário que obedece à linhagem, à composição tradicional de família e relações originais. Ainda segundo esse autor, há risco de desfiliação quando o conjunto das relações de proximidade que um indivíduo mantém, em inscrição territorial – que é também sua inscrição familiar e social – é insuficiente para reproduzir sua existência e para assegurar sua proteção.

Em comunidades estruturadas, contudo, ele prevê a possibilidade de ressocialização desses mesmos indivíduos pela “solidariedade”. O processo de integração é relacionado a alto custo e essa população é chamada de supranumerária, ou seja, excedente.

Quando se fala de sociabilidade secundária, por outro lado, surgem as intervenções assistenciais. Além das estruturas sociais, que já caminhavam sem intervenção, como a família, vizinhança e trabalho, surgem instituições como hospitais, orfanatos e modos de distribuição de renda (para o autor, seria a esmola, mas poderiam ser as políticas afirmativas como o BPC e a própria aposentadoria por invalidez). Ou seja, na socialização secundária, estão mais presentes a proteção e a integração.

Para Durkheim (1978), existem dois tipos de consciência: uma coletiva e uma individual. A coletiva, também chamada por ele de consciência comum, é formada pelo conjunto de crenças e sentimentos comuns à média dos membros de uma sociedade. Ela é independente das condições particulares dos indivíduos, apesar de ser constituída pela consciência deles; é mais estável (temporal e localmente) e determina o desenvolvimento dessa sociedade. O direito penal é a representação formal dessa consciência, ou solidariedade coletiva, que prevê a manutenção da ordem. A ofensa e a ruptura dessas condições consolidadas da consciência se configuram em crime, passível de punição. A consciência individual, por outro lado, é aquilo que nos caracteriza como indivíduos, que nos diferencia uns dos outros.

Quando um elemento da consciência coletiva determina os atos individuais, Durkheim prevê o que ele chama de solidariedade *sui generis*, ou mecânica, em que o fim coletivo prevalece ao interesse pessoal, sendo esse domínio estabelecido por regras e leis coercitivas. O autor vai dizer que esse é um tipo de solidariedade negativa, na medida em que não integra, apenas

realiza a manutenção de um sistema que precisa dessa organização controlada para existir. O indivíduo perde, anula sua consciência individual, prevalecendo o coletivo que guia os movimentos dos indivíduos.

A solidariedade orgânica, por sua vez, é proveniente da divisão do trabalho e parte da premissa de diferenciação entre indivíduos. Isso porque cada um contribui de uma forma distinta, há maior liberdade e uma solidariedade, segundo Durkheim (1978), mais forte. Essa solidariedade é mais forte porque, ao mesmo tempo em que as tarefas são mais especializadas e cada um exerce o seu saber, construindo sua personalidade, os indivíduos são mais dependentes uns dos outros – a produção só é possível com a união das partes. O agrupamento dos indivíduos nessa solidariedade orgânica se dá por intermédio da natureza particular da atividade social e não da descendência, não mais do meio natal, mas sim do profissional. A organicidade consiste na metáfora do corpo humano, em que cada órgão possui uma função específica, que não pode ser executada por outro órgão, mas depende dos demais para manter o corpo vivo.

Segundo Durkheim, na mesma obra, a solidariedade mecânica está perdendo espaço para a orgânica. O predomínio da consciência coletiva, baseado nas similitudes entre os indivíduos do grupo só poderia ser observado em organizações sociais como clãs ou tribos, consideradas primitivas.

Na sociedade contemporânea, com a evolução tecnológica e dos meios de produção, as próprias relações de trabalho foram alteradas, e o trabalho assalariado também já deixou de ser a forma de trabalho, ou de inserção social, mais reconhecida. Para Castel (1998), o que funda a dignidade social do indivíduo nesses novos tempos não é mais essa ou outra forma de trabalho, mas sim a “utilidade social, participação na produção da sociedade” (CASTEL, 1998, p. 577).

Segundo Claus Offe (1989), há duas maneiras de o trabalho desempenhar um papel na existência pessoal: pela integração social, sendo visto como um dever em que é a fonte de uma vida correta e moralmente boa; e pela integração sistêmica, em que é uma necessidade – condição de sobrevivência.

2.3.2. Perspectiva dos estudos da Psicologia Social

A perspectiva da Psicologia social, ou o estudo da psicodinâmica do trabalho, vai levar em consideração o significado dessa interação, ou inclusão

social, para o indivíduo e seus pares. Diferentemente da sociológica, que analisa de fora as interações, a psicologia vai entender o fenômeno pela perspectiva individual.

O trabalho é visto como uma possibilidade de inserção social também pelo encontro do trabalhador com muitos outros no mesmo espaço, expandindo esses encontros para fora dele, deixando de ser apenas uma atividade para ser também uma forma de relação social (LIMA et al., 2013). O essencial no trabalho não pertence ao mundo visível, pois a essência do trabalho contém partes afetivas (DEJOURS, 2004):

O sujeito pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições, socializa essas últimas em atos intersubjetivos, reage e organiza-se mentalmente, afetiva e fisicamente, em função de suas interpretações, age, enfim, sobre o próprio processo de trabalho e traz uma contribuição à construção e evolução das relações sociais de trabalho. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 17).

A psicodinâmica do trabalho leva em consideração que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, mas uma possibilidade de transformar a si mesmo, ocasião em que a subjetividade é sempre testada, pois trabalhar também é viver junto (LIMA et al., 2013).

Participar desse mundo social, que possibilita o aprimoramento da subjetividade, torna visível o saber-fazer e a inteligência; a experiência de trabalhar é uma forma de obter o reconhecimento dos outros, receber o julgamento dos outros. Deixando de ser invisível e passando a ser reconhecido, o trabalhador precisa estar em cooperação com seus pares. Para Dejours e Abdoucheli (1994), existem dois registros desse reconhecimento: um pela hierarquia e outro pelos pares, sendo que o primeiro está relacionado à utilidade e o segundo à habilidade, ao talento etc. O fato de ser reconhecido, principalmente por quem está acima ou por quem conhece a atividade, faz com que esse sujeito se sinta valorizado e único, sendo parte de sua identidade esse reconhecimento. Segundo Silva K. et al. (2013, p. 218), “o trabalho orienta caminhos a serem seguidos e aproxima as pessoas, logo quando não trabalha o indivíduo se vê deslocado na sociedade ao qual pertence”.

Para Dejours (2004), a dimensão do trabalho como realidade social é essencial à atividade humana, contribuindo para a satisfação de necessidades, não apenas econômicas, mas também psicológicas e sociais. Por essa razão, a questão da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem

sido alvo de muitas políticas públicas que visam facilitar a entrada delas nas organizações.

Além de terem o direito de buscar uma melhor qualidade de vida para si, as pessoas com deficiência possuem habilidades e competências que podem ser expressas no trabalho e por meio dele: “O trabalho como vivência subjetiva admite múltiplas interações entre diferentes sujeitos em diferentes condições (com deficiência ou não, por exemplo), o que permite uma diversidade no modo de produzir e trabalhar” (LIMA et al., 2013).

2.3.3.

Perspectiva dos estudos da pessoa com deficiência

A progressão da pessoa com deficiência na carreira está diretamente relacionada ao seu processo de inclusão, não apenas na empresa, mas principalmente na sociedade. Nesse sentido, é que se julga importante perceber a diferença e a distância entre inserção no mercado de trabalho e inclusão, tomando como base a perspectiva dos estudos da pessoa com deficiência.

Sasaki (2010) identifica quatro fases históricas que podem ser associadas a aspectos relacionais, não necessariamente vivenciados em sequência, podendo acontecer concomitantemente em contextos distintos. A primeira fase apresentada pelo autor é a exclusão, que ele associa ao momento histórico em que se considerava uma crueldade que pessoas com deficiência trabalhassem; uma ideia protecionista que negava a capacidade desses indivíduos. A segunda fase é a segregação, em que elas ficavam internadas em instituições e ali trabalhavam, com remuneração baixa e sem vínculo de emprego, ainda prevalecendo o elo paternalista. A terceira fase é a de integração, em que já há vínculo empregatício, mas não se faz qualquer adaptação nas empresas, salvo pequenos ajustes nos postos de trabalho e, com frequência, são criados setores exclusivos de “deficientes”. Ao mesmo tempo em que instituições ou setores exclusivos para pessoas com deficiência conhecem bem aquele universo e podem auxiliar no desenvolvimento de seus potenciais, acabam por ser um desincentivo à convivência entre pessoas com e sem deficiência, gerando um processo de isolamento confortável. Esse movimento faz com que as pessoas com deficiência se sintam acolhidas naquele grupo de semelhantes, mas estranhem quando encontram a diversidade do lado de fora dali.

Para outros autores, como Omote (1995), a integração pode ser compreendida de modo bastante semelhante à definição da fase de inclusão

adotada por Sasaki (2010) – como um momento em que há condições para a pessoa com deficiência participar das principais atividades de que as pessoas “comuns” participam, permitindo-lhe o exercício pleno da cidadania (OMOTE, 1995). Para Sasaki (2010), contudo, a integração não permite ainda o pleno exercício da cidadania, ou melhor, permite a cidadania no limite de suas deficiências.

A inclusão seria, então, a quarta e última fase colocada por Sasaki, em que o mundo do trabalho tende a considerar a necessidade de adaptação dos dois lados (da pessoa com deficiência e da empresa), que precisam ser preparados para uma nova relação de convívio. A inclusão não é, portanto, um movimento unilateral em que há uma superioridade da pessoa sem deficiência que acolhe aquela com deficiência, mas sim um processo em que ambos os lados dependem de esforços para que as pessoas com deficiência possam exercer plena cidadania sem estarem limitadas a apenas alguns espaços.

A legislação permitiu e ampliou a integração das pessoas com deficiência, principalmente a partir da lei de cotas, contudo, acredita-se que a inclusão ainda não é exercida na mesma medida em que é enunciada.

2.3.4.

Trabalho social – voluntário, militante e profissional

As práticas do trabalho social podem ser divididas em três categorias: voluntariado, militância e profissional (CURADO; MENEGON, 2010). As três apresentam em comum valores como seriedade, trabalho, dedicação e esforço,

O voluntariado não se encaixaria na definição de trabalho de alguns estudiosos do sentido do trabalho que o associam à atividade remunerada, desconsiderando também atividades como as exercidas por donas de casa e estudantes, por exemplo (MOW, 1987).

De acordo com o artigo primeiro da Lei nº 9.608/1998, que dispõe sobre serviços voluntários, modificada pela Lei nº 13.297/2016, o serviço voluntário consiste em “atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa” (BRASIL, 2016). As atividades informais pontuais de ajuda não estão incluídas na definição de trabalho voluntário, pois seriam atos de ajuda isolados, que não se configurariam como trabalho (THOITS; HEWITT, 2001).

O voluntariado não está relacionado apenas à oferta gratuita de serviços diretamente para pessoas que passem por necessidades, mas também ao ativismo político e representação comunitária em Conselhos de agências ou organizações diversas (THOITS; HEWITT, 2001). Apesar de não haver recompensa monetária, os voluntários geralmente esperam outros tipos de recompensa, tais como: confiança, satisfação e respeito. O reconhecimento social também tem se mostrado importante para esse grupo, estabelecendo uma relação de consequência circular entre objetivos: ser útil à comunidade, logo fazer parte da mesma, participar sendo reconhecido pela utilidade (serviço prestado). Além dessa doação, o trabalho voluntário também é associado ao sentimento de pertença, de fazer parte de um clube (FERREIRA; PROENÇA T.; PROENÇA J., 2008; THOITS; HEWITT, 2001).

O voluntariado é visto como uma forma de atribuir valor à sociedade (FERREIRA; PROENÇA T.; PROENÇA J., 2008). Acredita-se que trabalho voluntário não gere impacto no bem-estar somente da pessoa que recebe esse trabalho, mas principalmente para quem o oferece (THOITS; HEWITT, 2001). Entre os benefícios para os voluntários, estariam: satisfação, melhor autoestima, sentimento de propósito na vida e saúde física e emocional.

A militância, que significa a defesa de uma causa, tal como o voluntariado, envolve valores como convicção e paixão pela causa, com capacidade de doar a vida se necessário (CURADO; MENEGON, 2010).

O trabalho social profissional é o que mais se aproxima ao aspecto profissional abordado pelos estudiosos do sentido do trabalho, contudo é questionado quanto ao limite entre a real intenção de intervenção social positiva e o benefício próprio. Landim (1993) identifica esse profissional como anfíbio, por estar em dois ambientes simultaneamente: a equação social e o projeto de vida. Os pastores e diretores de algumas ONGs são exemplos desse tipo de trabalho social que reúne vocação e sustento.

Os sentidos do trabalho social registrados pelos entrevistados no estudo “Gênero e os sentidos do trabalho social”, de Curado e Menegon (2010), foram de: ajuda; direitos e transformação social; e estratégia político-eleitoral e assistencialista.

Quando o trabalho social é pensado no sentido de ajudar, subentende-se que o outro precisa de algo que você pode fazer por ele. A utilização da expressão “pessoas carentes” pelos entrevistados no estudo também demonstra a percepção dessa ajuda como caridade. A origem religiosa e as práticas socioassistenciais estão intimamente ligadas (CASTEL, 1998). Esse “outro”,

geralmente, pertence a alguma minoria com menos recursos financeiros, físicos ou psicológicos: pobres, doentes, pessoas com deficiência, etc. No estudo de Curado e Menegon (2010), o grupo considerado como o que mais precisa de ajuda é o dos doentes, sejam os de ordem física (paralisia, portadores de doenças como câncer), sejam os de ordem psicológica (depressão, distúrbios mentais), inclusive pessoas com deficiência. Essa ajuda pode vir de diversas formas, mas um aspecto em comum entre aqueles que exercem o trabalho social é a necessidade de se doar, de ter contato físico e emocional, mostrando uma relação de proximidade (CASTEL, 1998). O próprio envolvimento, principalmente emocional, só existe como uma prática voluntária (CURADO; MENEGON, 2010). Ninguém pode obrigar ninguém a se envolver sentimentalmente com outra pessoa, dentro ou fora do ambiente profissional: “A dimensão afeto centra-se em práticas de cuidado, sendo o afeto, emoção e doação características desse trabalho.” (CURADO; MENEGON, 2010, p. 438).

O trabalho social também foi visto como uma forma de promover direitos e transformação social. Entre esses direitos, estão o direito ao emprego/trabalho e à educação, além da assistência para os “inválidos” e idosos. O fator comum entre eles é a luta contra a desigualdade e, conseqüentemente, por justiça. O empoderamento das pessoas que são beneficiadas por esse trabalho social também foi considerado importante para os entrevistados no estudo dos autores, o que significa “acreditar que o ser humano é capaz de ser sujeito de sua história; mesmo em situação de pobreza” (CURADO; MENEGON, 2010, p. 437). Esse empoderamento destoa da visão do trabalho social como ajuda/caridade. Enquanto, no primeiro caso, o grupo beneficiado é visto como desprovido, e o benfeitor, como dono do conhecimento ou proprietário do ferramental de transformação, no segundo caso, o benfeitor quer partilhar o conhecimento e ferramental para que o beneficiado possa conquistar e se beneficiar de condições semelhantes – justas.

O trabalho como mercado profissional e gestão social faz parte da visão que inclui a exigência da produção e todo o sistema organizacional em que se estabelece uma relação trabalhista. Essa atuação profissional se dá geralmente no governo, dentro do terceiro setor e na área de responsabilidade social de empresas. Entre os pontos destacados pelos entrevistados no estudo de Curado e Menegon (2010, p. 437) como fundamentais para o sucesso de um trabalho ou programa social, estão: “benefícios, potencial, protagonismo, seriedade, qualidade de vida, sustentabilidade, capacidade, desenvolvimento, parceria, formação, pertencimento e conhecimento da realidade”.

O trabalho social também pode ser visto como uma estratégia político-eleitoral e assistencialista. O assistencialismo caracteriza-se como prática de dominação e muitas vezes possui um caráter negativo devido à associação com a demagogia, prevendo que os favorecidos devem retribuir com gratidão, submissão e dependência, principalmente em períodos eleitorais (FALEIROS, 1997). Segundo Curado e Menegon (2010), quanto maior o grau de especialização das pessoas, maior o poder de decisão e prestígio profissional, ao mesmo tempo em que o envolvimento afetivo é menor. Para os entrevistados no estudo, a qualidade do trabalho social está vinculada à vivência e conhecimento da realidade.

Apesar dos resultados apresentados, para Offe (1989), o trabalho como um dever humano ético está se desintegrando, não apenas pelo enfraquecimento das tradições culturais religiosas ou leigas, ou pelo consumismo, mas pela incerteza de um reconhecimento individual e atuação moral. Em outras palavras, o fator humano se mostra enfraquecido em um modelo cada vez mais racionalizado e mecânico. O autor reconhece como legítima, do ponto de vista empresarial, a busca por uma produção com menor dependência humana, mas indica que a dimensão subjetiva que inclui orgulho e reconhecimento, por exemplo, se enfraquece diante desse modelo.

2.4. A pessoa com deficiência

2.4.1. Termo “pessoa com deficiência”

De acordo com Sassaki (2003), um dos primeiros termos utilizados para definir a pessoa com deficiência ou a ela se dirigir foi “inválido”, em um contexto em que essas pessoas eram consideradas inúteis socialmente, sem valor social ou profissional. A partir do século XX, o termo foi sendo substituído por “incapacitado” ou “com capacidade residual”, por exemplo, mas permaneceu o sentido de inutilidade. O complemento “residual” foi percebido como um avanço por Sassaki (2003), permitindo uma reconsideração das capacidades das pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que a deficiência continuava sendo vista como um impeditivo à plena execução de qualquer atividade. Não havia, portanto, distinção ou reconhecimento de que esses indivíduos poderiam ser capazes de exercer determinada atividade, desde que dispusessem das ferramentas necessárias para sua acessibilidade.

Entre as décadas de 1960 e 1980, as pessoas com deficiência passaram a ser chamadas de “defeituosas”, terminologia adotada principalmente em referência a pessoas com deficiência física. O termo foi sucedido por “deficientes”, que pressupunha que essas pessoas executavam as funções de modo diferente, de acordo com suas “limitações”, mas que eram capazes de executá-las – retirando o estigma da invalidez. Para as pessoas com deficiência intelectual, a terminologia empregada era “excepcional”, a mesma utilizada para as superdotadas; isso porque era válida para todos aqueles que tinham algo fora do padrão no sentido de intelecto (acima ou abaixo dele).

A partir dos anos 1980, houve uma mudança significativa – o acréscimo da palavra “pessoa” antes do adjetivo “deficiente”, ou seja, tratava-se de uma perspectiva mais humanizada. Substituiu-se “indivíduo deficiente” ou só “deficiente” por “pessoa deficiente”. A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades, mostrando que essas três dimensões (impedimentos, deficiências e incapacidades) existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.

De 1988 a 1993, essas pessoas passaram a ser chamadas de “portadoras de deficiência”, no sentido de que o indivíduo não era completamente deficiente, apenas uma parte dele era. A Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip) – Escola de Gente – Comunicação em Inclusão traz em um dos espetáculos do seu grupo de teatro, “Os Inclusos e os Sisos – Teatro de Mobilização pela Diversidade”, uma crítica a essa terminologia. Quando um dos personagens fala que uma menina é portadora de Down, a mãe dela retruca, explicando que ela porta uma lancheira, uma pasta e que ela também é uma pessoa com Síndrome de Down, e não vai deixar de ser – indicando que a deficiência não é algo que se porte ou carregue de um lado para outro, é algo que se tem – faz parte da pessoa.

Da década de 1990 até os dias de hoje, foram utilizadas denominações diversas, como “pessoas especiais”, porém a mais atual é “pessoas com deficiência”. A primeira foi questionada por não ser exclusiva desse grupo, afinal, todas as pessoas podem ser especiais ou ter necessidades especiais sem, por isso, apresentarem alguma deficiência. A segunda, “pessoas com deficiência”, empregada neste estudo, é a mais defendida pelos especialistas no tema. Sasaki (2003) afirma que essa terminologia não camufla a deficiência, valoriza a deficiência e as necessidades decorrentes dela. De acordo com a Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (ONU, 2006).

Para Omote (1995), também é importante considerar o aspecto da audiência ao se caracterizar alguém como “pessoa com deficiência”, pois, a seu ver, é a audiência que irá determinar se a pessoa tem ou não alguma deficiência. Ainda segundo Omote (1995, p. 57), “ninguém é deficiente apenas pelas qualidades que possui ou deixa de possuir”, sendo dependente dos critérios dos demais. Esse aspecto está diretamente relacionado ao estigma, quando um grupo majoritário ou de maior poder/influência dita o que é considerado regular/normal.

2.4.2. Modelo médico e social da deficiência

Os estudiosos da área da inclusão, Werneck (2002) e Sasaki (2010), têm observado uma transformação na forma como é vista a pessoa com deficiência: uma passagem do modelo médico para o modelo social.

No modelo médico, a pessoa com deficiência é considerada como alguém que possui um problema, sendo responsabilizada pelas barreiras que enfrenta e cabendo somente a ela tomar as providências necessárias para sua adaptação na sociedade (FLETCHER, 1996). As pessoas com deficiência são vistas como desamparadas e passivas, incapazes de trabalhar ou de terem uma vida normal. As próprias terminologias que antecederam a utilizada atualmente – “pessoa com deficiência” – são reflexos dessa visão: “inválidas”, “incapacitadas” ou “com capacidade residual”. Segundo Sasaki (2010), esse modelo incentiva a resistência da sociedade a criar mecanismos de inclusão e acessibilidade, pois direciona a responsabilidade para a pessoa com deficiência, que deve ser curada para estar adaptada à estrutura vigente.

De acordo com o modelo social apresentado por Sasaki (2010), por outro lado, a sociedade é vista como aquela que cria problemas para as pessoas com deficiência, deixando-as em situação de desvantagem e sendo responsabilizada pelas barreiras existentes. De acordo com o Manual “Convivendo com a

Diferença”, do CVI-Rio¹, a definição de ter ou não uma deficiência depende menos das condições físicas, sensoriais ou intelectuais da pessoa e mais da organização do ambiente social para atender a população como um todo, não apenas alguns.

As barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência podem ser classificadas de seis formas segundo Sasaki (2009), sendo a acessibilidade alcançada através da eliminação ou redução dessas barreiras.

- **Arquitetônicas:** relacionadas aos aspectos ambientais, ao espaço com obstáculos construídos, geralmente no meio urbano ou nos edifícios, que impedem ou dificultam a livre circulação das pessoas com alguma deficiência transitória ou permanente. Ex.: acesso somente por escadas, impedindo um cadeirante de entrar ou ascender a algum lugar.
- **Programáticas:** políticas públicas e normas ou regulamentos que não considerem a pessoa com deficiência, sendo impeditivas de uma igualdade de condições, direitos e deveres.
- **Metodológicas:** métodos e técnicas restritivos. Ex.: treinamentos e avaliações que desconsiderem os diferentes tipos de inteligência e possibilidades de execução.
- **Instrumentais:** instrumentos, utensílios e ferramentas de estudo, trabalho e lazer ou recreação. Ex.: lápis, máquinas e teclados de computador, por exemplo, que não podem ser manuseados por todas as pessoas, a depender de suas deficiências.
- **Comunicacionais:** restrições na comunicação interpessoal (face a face), escrita e virtual. Ex.: somente avisos sonoros para pessoas surdas ou placas somente com impressão à tinta para pessoas cegas, sites com imagens fechadas.
- **Atitudinais:** preconceitos, estigmas e discriminação. Predisposição negativa de uma pessoa com relação a outra (no caso, à pessoa com deficiência), devido a suas diferenças e às condições assimiladas como ideais (AMARAL, 1998). Ex.: exclusão de atividades e ofensas verbais ou físicas.

¹ O Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro (CVI-Rio) é uma associação civil de utilidade pública, sem fins lucrativos, fundada em 1988 e liderada por pessoas com deficiência. Dentre os serviços oferecidos, estão consultoria na área de inclusão, cursos de preparação para o mercado de trabalho e grupos para trocas de experiência. O Manual aqui mencionado é de utilização interno dos cursos.

2.4.3. Autonomia, independência e empoderamento

Na perspectiva do movimento de pessoas com deficiência, autonomia e independência possuem significados e aplicações distintos. A primeira – autonomia – segundo Sasaki (2010), refere-se ao controle dos ambientes físico e social, ou seja, se a pessoa com deficiência consegue frequentar esses ambientes para atingir seus objetivos. Há, portanto, um aspecto relacional entre a prontidão física-social e o ambiente em si. A autonomia de uma pessoa com deficiência não é algo dado, mas sim condicionado ao contexto em que se insere, segundo o modelo social da deficiência. Se houver um elevador ou rampa com o devido desenho arquitetônico, o cadeirante pode subir sozinho para outros andares em um prédio – exercendo certo grau de autonomia. Por outro lado, se o ambiente não possuir essas condições, a autonomia desse indivíduo será reduzida. O mesmo acontece na outra ponta, se uma pessoa paraplégica não possui uma cadeira de rodas ou tem alguma deficiência motora que não lhe permita se conduzir, mesmo que o ambiente esteja em conformidade com as condições mínimas de acessibilidade, ela não conseguirá exercer sua autonomia.

Já a independência consiste na capacidade de decidir sem interferência dos outros, o que só será possível de acordo com o nível informacional da pessoa, sua autodeterminação e prontidão. São três as esferas dessa independência, consoante Sasaki (2010): pessoal (em sua privacidade), social (junto a outras pessoas) e econômica (relacionada a suas finanças). O empoderamento está relacionado à independência, pois o poder de decisão é considerado inerente ao ser humano.

Empoderamento significa o processo pelo qual uma pessoa, ou um grupo de pessoas, usa o seu poder pessoal inerente a sua condição – por exemplo: deficiência, gênero, idade, cor – para fazer suas escolhas e tomar decisões, assumindo, assim, o controle de sua vida. (SASSAKI, 2010, p. 37).

O empoderamento está embasado em três aspectos: fazer escolhas, tomar decisões e assumir as consequências dessas decisões (LANNA, 2010).

2.4.4. Minoria e grupos vulneráveis

Para que se possa compreender o sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida, é importante perceber que esse grupo pertence a uma minoria que, socialmente, tem vivido numa condição de desvantagem.

Existem diversas formas de conceituar “minorias”. Segundo Moreno (2010), na Sociologia, é um termo puramente quantitativo, representando menos da metade de uma população em questão, podendo esse grupo ter uma posição privilegiada, neutra ou marginal. No aspecto antropológico, a ênfase é qualitativa e é essa ênfase a utilizada na presente dissertação. A minoria seria, portanto, o subgrupo marginalizado, um grupo de não dominância, “minimizadas socialmente no contexto nacional, podendo, inclusive, constituir uma maioria em termos quantitativos” (MORENO, 2010, p. 152).

O conceito de minoria é relativo, associado a poder e influência social. De acordo com Muniz Sodré (2005), em Kant, a palavra menor está associada ao poder de fala reduzido. Desse modo, a minoria não teria voz ativa nem o poder de interferir nas instâncias decisórias. O impulso de transformação, segundo Sodré (2005), é o que move os grupos minoritários – em uma busca por reversão da impossibilidade de atuar com impacto social.

De acordo com Sodré (2005), as características da minoria são:

- Vulnerabilidade jurídico-social: estar vulnerável diante das instituições e políticas públicas, tendo dificuldade de colocar o seu discurso. No caso da pessoa com deficiência, essa vulnerabilidade está muito associada à barreira pragmática (SASSAKI, 2009).
- Identidade *in statu nascendi*: o grupo aparece, do ponto de vista da sociedade, em um estado de formação constante. Mesmo com os avanços, permanece na condição de minoria.
- Luta contra-hegemônica: luta pela redução do poder hegemônico, podendo ser através de lutas corporais ou midiáticas. O risco é de que a luta se restrinja ao virtual e não se reflita em práticas e mudanças na estrutura social hegemônica.
- Estratégias discursivas: utilizam estratégias de mobilização, como discursos, movimentos, manifestos e a própria mídia, para repercutir a necessidade de revisão dessa posição de inferioridade de condição.

A não dominância do grupo minoritário caracteriza os grupos vulneráveis (MORENO, 2010). No sentido antropológico, os dois conceitos – minorias e grupos vulneráveis – se confundem, já que tratam da destituição de poder de parte da população. Minorias (no sentido antropológico) ou grupos vulneráveis sofrem, geralmente, com a discriminação e a intolerância por parte da sociedade, principalmente devido à relação estigmatizada.

2.4.5. Estigma e preconceito

No primeiro capítulo do livro *Estigma* (1988), de Erving Goffman, estabelece-se a definição do termo estigma como sendo uma espécie de *status* social acrescido de valores. Em suma, é o conceito que se tem do outro, sendo este dependente do que se tem de concepção do que é regular e padrão. Quando essa pessoa nos apresenta características que desconhecemos, que nos são estranhas, estamos estigmatizando-a. Segundo Goffman (1988, p. 6), “O termo estigma, portanto, será usado em referência a um atributo profundamente depreciativo, mas o que é preciso, na realidade, é uma linguagem de relações e não de atributos.”

O estigma seria um tipo de relação entre atributos e estereótipos, e deve-se considerar três tipos de estigma: abominações do corpo, culpas de caráter individual e os tribais de raça, nação e religião. Cada tipo pode atuar em uma esfera, bem como estar diretamente ligado a outro. As abominações do corpo se referem às deformidades físicas, que são aquelas que estão fora da forma padrão (concebidas individualmente ou por um grupo). As culpas de caráter individual estão relacionadas às fraquezas, paixões ou certas crenças, portanto, a impressão do outro se dá a partir das experiências e sentimentos. Já os estigmas tribais estão ligados à raça, nação e religião, ou seja, à caracterização dos grupos, que se identificam mutuamente e passam o ato de estereotipar de pai para filho.

Na visão de Freire Filho (2004), o estereótipo pode ser visto como um modo de facilitar o processamento de informação, criando ordem e padrões diante da complexidade da interpretação da realidade. Para o autor, o estereótipo estaria bastante ligado à formação de significado – compreendendo uma ferramenta cognitiva.

Como práticas significantes, os estereótipos não se limitam, portanto, a identificar categorias gerais de pessoas – contêm julgamento e pressupostos tácitos ou explícitos a respeito de seu comportamento, sua visão de mundo ou sua história. (FREIRE FILHO, 2004, p. 47).

A questão do estigmatizado e os chamados normais é mais complexa do que se pode pensar, pois não se trata de uma exclusão sempre direta, portanto de fácil identificação e superação. Aquele que estigmatiza pode julgar o estigmatizado como inferior, superior ou simplesmente uma não-pessoa, o que desqualificaria de vez aquele ser como humano, portanto igual a si (GOFFMAN, 1988). Esse leque de relações gera na sociedade movimentos de exclusão e, ao mesmo tempo, uma necessidade de identificação do próximo como igual, o que acaba por gerar guetos, grupos que se fecham em um universo de estigmas.

O estigma se torna cada vez mais presente a partir do momento em que cada diferença não é tratada como algo regular, mas sim agrupada e excluída do padrão estabelecido por um grupo dominante, não necessariamente dominante em número, mas em influência.

Quanto maior for a diversidade na sociedade, e no ambiente de trabalho, especificamente, maior terá de ser o poder de adaptação, acessibilidade e versatilidade relacional, de modo a possibilitar a inclusão e participação do diferente em igualdade de condição. O contexto profissional mais complexo faz com que os gerentes tenham que estar preparados para atuarem em uma sociedade plural (TOLFO, 2007). Não apenas as carreiras tornaram-se parte da vida de indivíduos com os mais diversos interesses, como a diversidade na organização obriga os gestores a entenderem cada tipo de pessoa, suas habilidades e deficiências – no sentido amplo da palavra.

Rui Barbosa em seu discurso escrito em 1920² afirma que a sociedade deve tratar com igualdade os iguais e os desiguais na medida de sua desigualdade. Isso porque, segundo ele:

Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem. (BARBOSA, 2009, p. 26).

No momento em que as empresas estabelecem padrões de normatividade,

² Discurso escrito por Rui Barbosa para parabenizar os formandos da turma de 1920 da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, em São Paulo, intitulado Oração aos Moços.

previsibilidade, processos homogeneizados, há uma exigência por adaptação dos funcionários a essa estrutura (LIMA et al., 2013). A consequência dessa rigidez que exige uma adaptação do outro e não de si faz com que aqueles que não conseguem se moldar a essa estrutura por algum motivo (deficiência, orientação sexual, gênero, velocidade de raciocínio) fiquem segregados. Essa diferenciação social legitima a formação de estereótipos e estigmas, gerando um distanciamento na relação cada vez mais baseada no “eu normal” e no “outro estranho”.

2.4.6. A legislação

A Convenção de número 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983) considera deficientes para o trabalho todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir nele fiquem substancialmente reduzidas em razão de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. Essa norma internacional, incorporada pelo Brasil por meio do decreto 129/91, ressalta que devem ser adotadas medidas pelos países signatários com a finalidade de atingir igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores. A diversidade no mercado de trabalho, incluindo a entrada das mulheres nesse mercado, tal como a resistência em se aposentar por parte de pessoas na terceira idade, indicam o aumento da percepção das pessoas de que elas têm direito ao trabalho (MOW, 1987).

No Brasil, desde 1990, as pessoas com deficiência têm direito à cota no concurso público. A Lei nº 8.112/1990, conhecida como Estatuto do Servidor Público Federal, determina que devem ser reservadas no mínimo 5% (cinco por cento) e, no máximo, 20% (vinte por cento) das vagas, ficando a critério do edital. No ano seguinte (1991), também foi instituída uma lei de cotas para o setor privado, com um percentual obrigatório bastante abaixo do instituído ao setor público, mas passível de multa caso não cumprido. A Lei nº 8.213/91 estabelece que as empresas com 100 a 200 funcionários são obrigadas a reservar 2% (dois por cento) de seus postos de trabalho; aquelas que possuem de 201 a 500 devem reservar 3% (três por cento); para as que têm de 501 a 1.000 funcionários, a cota exigida é de 4% (quatro por cento); e aquelas com mais de 1.000, 5% (cinco por cento).

Segundo dados do Ministério do Trabalho, houve um aumento de, pelo menos, 20% (vinte por cento) de pessoas com deficiência formalmente empregadas nos últimos cinco anos. Em 2015 foram registradas 403,3 mil pessoas com deficiência empregadas formalmente. Apesar desse crescimento, ainda é pouco significativa a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho quando comparada ao total de empregos gerados (RAIS, 2015). O fato é que ainda há um desequilíbrio, embora esse grupo de pessoas esteja procurando seu espaço no ambiente profissional.

A atitude de contratação das pessoas com deficiência tende a gerar impacto nas organizações no que diz respeito ao nível de aceitação dessas pessoas, uma vez que diminui a distância social entre elas e os funcionários que não têm deficiência, possibilitando a quebra de julgamentos discriminatórios tradicionalmente atribuídos a esses indivíduos.

3. Metodologia

Neste capítulo, são apresentados os métodos e instrumentos utilizados na coleta de dados e análise dos resultados. As seções estão divididas em: tipo de estudo realizado, universo e amostra, seleção dos sujeitos, além dos processos de coleta de dados, sua justificativa e tratamento, e as limitações do método.

3.1. Tipo de pesquisa

O objetivo deste estudo foi entender o sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida, bem como suas eventuais mudanças, no decorrer de suas trajetórias profissionais. Hatch e Yanow (2003) apontam que, enquanto a ciência física busca explicar, a ciência humana busca entender. Dessa forma, não há, neste trabalho, uma preocupação com a comprovação ou verificação de algo, mas sim com a compreensão de como determinado grupo de pessoas enxerga o trabalho e sua relação com ele. O viés sociológico foca no sentido que é dado pelo ator, que orienta seu comportamento em contextos de racionalidades variadas e de interação social (GUERRA, 2006).

Devido a essa natureza do estudo, optou-se pela metodologia qualitativa interpretativista, segundo a qual se entende que “os sujeitos interpretam as situações, concebem estratégias, mobilizam os recursos e agem em função dessas interpretações” (GUERRA, 2006, p. 17). O objeto de estudo da investigação social interpretativa é o significado da ação dos indivíduos para os indivíduos e não a investigação da ação/comportamento em si (GUERRA, 2006). Por isso, a análise das informações não parte da observação da atividade dos sujeitos, mas dos seus relatos sobre a forma que interpretam o trabalho.

A perspectiva interpretativa não lida com a realidade como algo concreto e disponível, passível de observação e generalização, tal como ocorre com a ciência positivista, porém como uma construção através do olhar dos seres humanos – uma perspectiva. No presente estudo, essa perspectiva foi a das pessoas com deficiência adquirida. De acordo com as correntes fenomenológicas inseridas no interpretativismo, Denzin (1983) apresenta o que

chama de interacionismo interpretativo, fundamentado no estudo, expressão e interpretação de experiência humana subjetiva. Para o autor, as interpretações significativas (expressivas) da experiência humana só podem vir de pessoas que imergiram completamente no fenômeno que eles desejam interpretar e entender. Também é colocado por alguns autores, como Dryzek (1994), o aspecto democrático da perspectiva interpretativa – no sentido de que passa a *expertise* para os atores situacionais e não ao pesquisador isolado – método utilizado para refletir, a partir das falas dos entrevistados, o papel do trabalho na vida desse grupo de pessoas, considerando suas individualidades.

Quanto aos instrumentos de pesquisa, enquanto a pesquisa quantitativa procura enumerar e/ ou medir os eventos estudados e emprega instrumental estatístico em sua análise, a qualitativa pode se servir dos relatos. No presente estudo, foram utilizadas como instrumento de coleta as entrevistas, de onde se extraíram as histórias de vida. O método a partir das histórias traz a contextualização pessoal, histórica, social, institucional e/ou política de narrativas (DENZIN, 1989). Esses elementos são importantes para não limitar o estudo às declarações e simplificação dos discursos.

As histórias de vida foram contadas pelos atores estudados, ou seja, não fez parte dessa metodologia a confirmação da autenticidade dos fatos, pois o importante é o ponto de vista de quem está narrando (DENZIN, 1973). A história de vida, ao ser contada, torna-se um recorte do todo que essa pessoa já viveu, contudo isso não limita a metodologia do estudo que busca trazer os recortes selecionados pelos indivíduos, por meio dos questionamentos colocados na entrevista. Para Miranda, Cappelle e Mafra (2014), a história de vida leva em conta a descontinuidade, pois o indivíduo escolhe momentos que para ele são importantes.

3.2. Seleção dos sujeitos

O universo de análise foi composto por dez pessoas com idade superior a 30 anos, todas com uma ou mais deficiências permanente/s adquirida/s em

algum momento da vida³, todas inseridas no mercado de trabalho (formal ou informal).

Devido ao caráter exploratório e à utilização da metodologia qualitativa, o número de participantes não foi determinante para a qualidade da pesquisa. Para Chase (2005), um aspecto comum entre as pesquisas envolvendo narrativas é o reduzido número de participantes, sendo o número de entrevistados determinado a partir da coleta de subsídios/conteúdos suficiente para uma análise consistente. A riqueza das informações relatadas está no entendimento de vivências particulares e nos pontos de contato entre elas.

Considerando o perfil estabelecido, foram entrevistadas cinco mulheres e cinco homens, com idades entre 31 e 68 anos, todos brasileiros, residentes na cidade do Rio de Janeiro, Brasil. Seis dos entrevistados adquiriram suas deficiências de maneira pontual, como em acidentes, e os quatro restantes adquiriram-nas de maneira progressiva. Na análise do sentido do trabalho aqui realizada, não era uma condição que essas pessoas estivessem em um modelo tradicional de carreira, ou mesmo que fossem assalariadas, e poderiam fazer parte do mundo acadêmico, esportivo ou artístico.

Para encontrar essas pessoas, foram utilizadas diversas estratégias:

- Busca em instituições de referência em inclusão e em locais que abordavam o tema da inclusão: CVI (Centro de Vida Independente), Exposição Diálogos no Escuro e apresentação da pesquisa Mapa de Nós pelo Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS);
- Contatos pessoais com pessoas que já faziam parte do círculo social da pesquisadora; e
- Indicações dos entrevistados ou de especialistas no tema, utilizando o método *Snowball*, também chamado de referência em cadeia, em que um entrevistado passa o contato de outro com o perfil estabelecido. De acordo com Biernacki e Waldorf (1981) essa técnica é bastante recomendada quando se trata de temas sensíveis ou que requerem certa privacidade, além do aspecto interacional, como é o caso do presente estudo.

³ Dois entrevistados sofrem de doenças que, por si só, não seriam consideradas deficiências, mas que originam ou podem originar algumas deficiências temporárias e outras definitivas. Um deles possui uma deficiência de mobilidade reduzida advinda de uma doença que implica em deficiências mais graves temporárias – como fratura de coluna ou necessidade de utilização de próteses nos joelhos. A outra entrevistada tem uma doença cardíaca que impactou na perda da visão e que implica em fisioterapia constante para um desvio da coluna.

De modo a manter a identidade dos participantes em sigilo, seus respectivos nomes foram substituídos pela letra E, seguida de um número – E1, E2, E3... E10. O sigilo não foi uma solicitação ou imposição dos entrevistados, que autorizaram a publicação de suas falas, contudo, de modo a não personalizar, optou-se pela utilização de referências. Apesar das referências, é possível mesmo assim identificar alguns entrevistados – já que alguns cargos e informações organizacionais acabam restringindo os perfis possíveis, mas isso não foi considerado um problema. O critério utilizado para a ordenação das referências foi a ordem de realização das entrevistas.

Optou-se, neste estudo, por apresentar dois quadros contendo informações acerca dos entrevistados: o primeiro, com informações demográficas mais gerais, e o segundo com um breve perfil fornecendo detalhes considerados importantes para a compreensão do contexto em que se inserem as falas.

Tabela 1 - Dados gerais dos entrevistados

Ref.	Gênero	Idade	Estado civil	Deficiência	Origem da Deficiência	Idade em que adquiriu	Nível de formação	Área de formação	Profissão antes	Profissão atual
E1	Feminino	56 anos	Solteira	Tetraplegia	Acidente de carro	23 anos	Ensino Superior completo	Comunicação Social - Jornalismo	Estudante de Comunicação Social (jornalismo)	Presidente de uma associação voltada para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e dançarina.
E2	Masculino	41 anos	Casado	Paraplegia	Atropelamento	18 anos	Ensino médio	Ensino médio	Pedreiro, jornalista e outras atividades	Produtor e vendedor de pipa (autônomo)
E3	Masculino	52 anos	Casado	Visual (cegueira completa)	Doença de Retinose pigmentar	Desde a infância e com 23 cegueira completa	Ensino Superior incompleto	Direito e Música	Estudante de Direito	Músico (flauta e saxofone)
E4	Masculino	42 anos	Casado	Paraplegia	Baleado	18 anos	Ensino fundamental	Ensino fundamental	Ajudante de servente (construção civil), em padaria e oficina	Professor em uma igreja evangélica
E5	Feminino	38 anos	Solteira	Visual (cegueira completa)	Doença de Stargardth	Desde a infância e com 23 cegueira completa	Ensino Superior completo	Comunicação Social - Jornalismo e Dança	Estudante de Comunicação Social (jornalismo)	Atriz, roteirista e dançarina
E6	Masculino	58 anos	Casado	Paraplegia	Acidente de carro	32 anos	Ensino Superior completo	Direito	Vendedor, bancário, coordenador de distribuição de listas telefônicas	Advogado presidente da Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência e subsecretário da cidade do Rio de Janeiro

E7	Feminino	31 anos	Solteira	Visual (monocular)	Síndrome de Marfan	21 anos	Ensino Superior incompleto	Recursos Humanos	Digitadora de laudo	Assistente administrativa em uma seguradora
E8	Masculino	63 anos	Casado	Mobilidade reduzida	Doença	17 anos	Ensino Superior completo	Arquitetura	Arquiteto em escritório	Arquiteto em um banco
E9	Feminino	46 anos	Casada	Amputação de ambas as pernas	Atropelamento	19 anos	Ensino Superior completo	Fisioterapia	Estudante de fisioterapia	Professora universitária e fisioterapeuta
E10	Feminino	68 anos	Solteira	Amputação de uma perna	Acidente de moto	45 anos	Ensino Superior completo	Medicina (ginecologia e obstetria)	Médica (ginecologia e obstetria)	Médica (ginecologia e obstetria)

Tabela 2 - Perfil descritivo dos entrevistados

Referência	Perfil
E1	E1 é uma mulher de 56 anos, solteira e mora com a mãe, tendo duas atendentes pessoais que se revezam para prestar apoio 24 horas por dia. Aos 23 anos sofreu um acidente de carro e ficou tetraplégica. Na época, era estudante de jornalismo e concluiu a faculdade após o acidente. Durante o curso, ela chegou a trabalhar no jornal interno da faculdade, mas não atuou profissionalmente como jornalista após a sua formação - somente com alguns textos para o blog da Associação em que atua e para um jornal para pessoas com deficiência, de modo esporádico. Atualmente possui duas profissões: é presidente de uma Associação voltada para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na qual está há 28 anos, e é dançarina profissional de um grupo de dança que reúne pessoas com e sem deficiência.
E2	E2 é um homem de 41 anos, casado, mora com a esposa e a enteada. Aos 18 anos, sofreu um atropelamento e ficou paraplégico. Possui ensino médio completo. Na época do acidente, ele fazia trabalhos diversos como ajudante de pedreiro, jornaleiro e vendedor na feira. Depois do acidente, chegou a trabalhar em uma estamperia no controle de estoque e, atualmente, trabalha como autônomo com produção e venda de pipas para atacado e varejo.
E3	E3 é um homem de 52 anos, casado pela segunda vez, mora com a esposa e não tem filhos. Ele foi perdendo a visão desde a infância e aos 23 anos ficou completamente cego. É músico profissional há 30 anos, tocando saxofone e flauta. Possui nível superior incompleto em Direito, tendo trancado a faculdade para estudar no Conservatório Brasileiro de Música com o desejo de se tornar músico profissional. O único trabalho que exerceu, além da música, foi como guia da exposição "Diálogo no Escuro", em 2016, durante dez meses.
E4	E4 é um homem de 42 anos, casado e mora com a esposa. Ele foi baleado aos 18 anos e se tornou paraplégico. Possui ensino fundamental e está cursando o ensino médio. Também tem formação em "teologia" pelo Seminário Reviver em Cristo. Antes do acidente, trabalhou como ajudante de servente na construção civil, em padaria, oficina etc., mas não com carteira assinada. Depois do acidente, trabalhou como vendedor em barraca de praia, vendendo livros e pipas e como fiscal de transporte alternativo, tornando-se gerente nessa empresa onde foi fiscal. Atualmente dá aulas na Igreja Reviver em Cristo - onde teve sua formação.
E5	E5 é uma mulher de 38 anos, mora com o namorado e está grávida do primeiro filho. Possui ensino superior completo em Jornalismo - Comunicação Social pela Faculdade da Cidade. A perda da visão começou aos sete anos e ela ficou completamente cega aos 23 anos (apesar de ainda ter resquícios de sensibilidade à luz). Chegou a trabalhar com Jornalismo dentro da faculdade, em uma rádio chamada Estação Alternativa. Também trabalhou como <i>trainee</i> e assessora de comunicação em uma empresa de tecnologia. Depois estudou terapias alternativas (massoterapia, reike, aromaterapia), trabalhando em eventos ou com atendimento individual. Chegou a fazer cursos de dança, entre eles, um curso técnico em recuperação motora e terapia na escola Angel Viana. Fez parte de um grupo de teatro inclusivo e atualmente é atriz e dançarina.
E6	E6 é um homem de 58 anos, casado e tem dois filhos e um neto. Possui nível superior completo em Direito e incompleto em Administração. É paraplégico devido a um acidente de carro aos 32 anos. Antes de se acidentar, trabalhou como vendedor de pastel e picolé na rua; depois trabalhou em um Banco e também em duas empresas de listas telefônicas – em uma, coordenando a distribuição das listas e, na outra, vendendo anúncios; também vendeu máquinas copiadoras. Enquanto trabalhava na Polícia Federal, acidentou-se, chegou a permanecer por mais quatro meses e saiu depois aposentado. Iniciou o estudo de Direito dentro da Polícia e atualmente é advogado. Atuou como assessor jurídico e depois como diretor em uma associação sem fins lucrativos, voltada para inserção de pessoas com deficiência no

	mercado de trabalho. Tornou-se assessor parlamentar de um deputado estadual, foi subsecretário do trabalho na Prefeitura do Rio e atualmente é subsecretário da pessoa com deficiência também no município. É o fundador e atual presidente da Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência na OAB, além de ser advogado no próprio escritório.
E7	E7 é uma mulher de 31 anos, tem um namorado e mora sozinha. Ela possui Síndrome de Marfan (descoberta aos 21 anos) e a doença fez com que ela se tornasse deficiente visual (com cegueira monocular) - identificada aos 31. A doença afeta diretamente o coração, também gera escoliose e faz com que as mãos e os pés sejam mais alongados. Quando identificou a doença, E7 teve que operar o coração. Na época, ela estudava e trabalhava digitando laudos e não pôde ingressar na Marinha para a qual tinha sido aprovada. Trabalhou em uma empresa de saúde por sete anos no faturamento e foi quando iniciou o estudo de Recursos Humanos (RH), mas não o completou. Atualmente, trabalha como assistente administrativa em uma seguradora no Departamento Pessoal e voltou a estudar RH.
E8	E8 é um homem de 63 anos, casado e tem três filhos. Possui nível superior em Arquitetura. Aos 16 anos, começaram a surgir dores nas articulações em consequência de uma doença autoimune diagnosticada tardiamente, chamada espondilite anquilosante, que é uma espécie de artrite reumatóide. Devido à doença, já realizou diversas cirurgias, colocou próteses dois joelhos, assim como nos dois lados do quadril e fraturou duas vezes a coluna. Apesar das deficiências serem temporárias e passíveis de reabilitação, a mobilidade reduzida acabou se tornando permanente devido à fragilidade da estrutura do corpo. Trabalhou como arquiteto em lugares diversos incluindo uma empresa de transporte. Há 36 anos, trabalha em um banco público como arquiteto, na área de transporte e planejamento urbano.
E9	E9 é uma mulher de 46 anos, casada e tem um filho. Possui nível superior em Fisioterapia, é especialista em órtese e prótese com uma pós-graduação em biomecânica pela Pestalozzi. Após um atropelamento na saída da faculdade, aos 19 anos, teve que amputar ambas as pernas. Antes do acidente, ela jogava vôlei em pé, mas não profissionalmente. Chegou a trabalhar com crianças e estagiar na própria fisioterapia. Depois do acidente, trabalhou como fisioterapeuta em uma associação para deficientes físicos, coordenando um setor paralímpico. Acabou se tornando fisioterapeuta especializada em próteses. Foi fisioterapeuta da delegação paralímpica de Sidney e, na volta, tornou-se atleta paralímpica, tendo sido atleta de vôlei sentado durante 12 anos. Atualmente, é professora universitária de fisioterapia e educação física paralímpica em duas faculdades. Já chegou a trabalhar em mais lugares, mas a deficiência acabou dificultando a mobilidade. Também supervisiona a fisioterapia, mas acaba não atendendo tanto pela falta de tempo.
E10	E10 é uma mulher de 68 anos, mora com uma atendente pessoal. Possui nível superior em Medicina com especialidade em ginecologia e obstetria. Após um acidente, aos 45 anos, conduzindo uma moto, teve que amputar uma perna. Na época, praticava vôlei em pé amadoristicamente e, após o acidente, tornou-se atleta paralímpica de natação e vôlei sentado. Também foi médica da Seleção Brasileira Paralímpica de vôlei. Ela era médica obstetra antes do acidente e continuou sendo após o acidente. Trabalhava no município, em consultório e em um sindicato antes e, depois, aposentou-se do município, permanecendo nos demais.

3.3.

Procedimentos e instrumentos de coleta de dados

A primeira fase da coleta de dados foi denominada “Entrevistas de sondagem”, em que foram realizadas conversas, não registradas formalmente, com pessoas com deficiência para que pudessem falar um pouco sobre si e

sugerir abordagens para a elaboração do roteiro semiestruturado. Além desse grupo, também foram feitos contatos com profissionais de recursos humanos e pessoas que são referências no tema da inclusão, tanto para que indicassem possíveis sujeitos para a pesquisa, quanto para sugerirem abordagens do tema.

A segunda fase da pesquisa foi a “Elaboração do roteiro”, baseada em todo o conteúdo e discussões realizadas na fase anterior. O roteiro ajudou na condução das entrevistas, mas os entrevistados tiveram liberdade para comentar outros assuntos e, dessa forma, provocar questões que não estariam previstas em um questionário fechado.

Tabela 3 - Roteiro semiestruturado

<ul style="list-style-type: none"> • Trajetória de vida 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quantos anos você tem? 2. Onde nasceu? 3. Sempre morou na mesma cidade? 4. Como é a sua família? Pais, irmãos, estado civil? 5. Mora sozinho/a, pais, namorado/a?
<ul style="list-style-type: none"> • Entrando no profissional 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Qual foi a sua primeira formação pensando em ingressar no mercado de trabalho? 7. O que te motivou a estudar a área da sua primeira profissão? 8. Você chegou a trabalhar nessa área que estudou? 9. Como se deu sua mudança profissional?
<ul style="list-style-type: none"> • Sobre o trabalho atual 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Em que você trabalha atualmente? 11. Que aspectos você levou em conta ao escolher o seu trabalho atual? 12. Você se considera realizado com o seu trabalho? 13. Diga três coisas de que mais gosta e de que menos gosta no seu trabalho. 14. Qual o principal resultado que você espera obter pelo seu trabalho?
<ul style="list-style-type: none"> • Importância e significado do trabalho 	<ol style="list-style-type: none"> 15. Qual é o papel/lugar que o trabalho ocupa na sua vida? 16. Esse papel se alterou após você mudar sua atuação profissional? Se sim, de que forma? 17. Como você definiria trabalho? 18. Qual é a ordem de importância dos seguintes aspectos na hora de escolher um trabalho (remuneração, bom clima organizacional, localização, propósito, nível de facilidade das tarefas, nível de dificuldade das tarefas – desafio, benefícios, estabilidade). Explique. 19. Você sente orgulho do seu trabalho? 20. Você já pensou em parar de trabalhar ou já parou durante um tempo? 21. O que levaria/levou você a parar de trabalhar? 22. O que mais sentiu ou acredita que sentiria falta ao parar de trabalhar?
<ul style="list-style-type: none"> • O trabalho fora do ambiente de trabalho 	<ol style="list-style-type: none"> 23. Com que frequência você pensa e fala sobre o trabalho durante o seu tempo livre? 24. Você sente que o trabalho te atrapalha ou ajuda em outras esferas da sua vida pessoal? De que forma? 25. Em relação às seguintes áreas, classifique as que possuem maior importância na sua vida, da mais importante para a menos importante: lazer, amizade, relacionamento amoroso, trabalho, religião, família. Justifique.
<ul style="list-style-type: none"> • Identidade 	<ol style="list-style-type: none"> 26. Com base na conversa, para fechar, como você se apresentaria?

Com o andamento das entrevistas, algumas perguntas também sofreram alterações e outras foram reordenadas. A pergunta 18, por exemplo, inicialmente utilizou a metodologia do Grupo MOW (1987), sugerindo que o entrevistado colocasse em ordem de importância as esferas da vida. Ao ser realizada a entrevista oral, essa ordenação pareceu muito abstrata para os entrevistados, fazendo com que se contradissem diversas vezes; optou-se, então, por deixar a resposta livre. Essas pequenas alterações não impactaram negativamente na qualidade das informações, ao contrário, agregaram, trazendo elementos que não estavam previstos pela entrevistadora.

A terceira fase foi a “Busca pelo sujeito”, quando foram procurados os entrevistados conforme os critérios apresentados no item 3.2. Seleção dos sujeitos.

Na quarta fase ocorreram as “Entrevistas em profundidade” com as pessoas encontradas na etapa anterior. As entrevistas foram individuais, realizadas em um único encontro com cada pessoa, sendo seis delas realizadas presencialmente na casa da entrevistada, no seu local de trabalho ou em algum lugar público, como um Café; uma foi realizada por Skype; e as outras três por telefone, de acordo com a conveniência dos entrevistados. A duração média das entrevistas foi de 45 minutos, totalizando aproximadamente oito horas de entrevistas. As entrevistas foram gravadas com a autorização dos entrevistados e transcritas para posterior análise.

A quinta fase da pesquisa consistiu na formação do “Referencial teórico analítico”. Com base nas entrevistas, foi revisitada a teoria já inserida no referencial teórico, mas também foi realizada uma nova pesquisa bibliográfica, de modo a reunir informações e estudos que ajudassem a ilustrar melhor as temáticas que não estavam previstas inicialmente.

A sexta e última fase foi a “Integração e consolidação”, na qual procedeu-se à junção dos dados primários e secundários. Para essa fase, foi utilizada a técnica de análise do conteúdo descrita no item 3.4. Tratamento dos dados.

3.4. Tratamento dos dados

As entrevistas foram transcritas e a análise das falas se deu a partir da técnica, ou conjunto de técnicas, denominada análise do conteúdo, segundo Bardin (1991, p. 32):

Um conjunto de técnicas de análises de comunicação que buscam obter indicadores (quantitativos ou não), através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens, permitindo a inferência de conhecimentos relativos a condições de produção/ recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

A análise do conteúdo, portanto, consiste em explicar e sistematizar os conteúdos e a forma como eles se expressam, extraindo um conhecimento novo a partir das relações de semelhanças e diferenças. Para Bardin (1991), essa análise possui dois objetivos principais:

- Superar as incertezas: refletir sobre a validade da leitura do pesquisador acerca de determinado objeto, discurso ou mensagem, verificando se essa leitura é exclusiva ou passível de compartilhamento e generalização.
- Enriquecer a leitura: orientar a leitura, aumentando a pertinência por meio do confrontamento entre as mensagens, além de conduzir a novas reflexões, considerando essas semelhanças e diferenças entre mensagens.

Para analisar as mensagens, os conteúdos foram separados em categorias, buscando atender às regras para a categorização sugeridas por Bardin (1991): homogeneidade (não misturem temas muito diversos), exaustão (englobem a totalidade do texto), exclusividade (um elemento não deve ser classificado em mais de uma categoria), objetividade (dois elementos diferentes devem chegar ao mesmo resultado), adequação e pertinência (adaptadas ao conteúdo e objetivos). Guerra (2006) considera essas categorias *corpus* centrais das entrevistas, dos quais se parte para uma análise temática.

A análise do conteúdo sugere correlações entre os conteúdos apresentados, indicando suas semelhanças e diferenças – mas deixando expressa a visão dos entrevistados e não do entrevistador. Há uma busca por sentido no material coletado, por hipóteses explicativas, ao mesmo tempo em que, devido ao caráter exploratório, não tem como objetivo oferecer um modelo ou conclusão definitiva (GUERRA, 2006).

3.5. Limitações do método

O método escolhido se limitou a utilizar como fonte de dados direta as histórias de vida contadas durante as entrevistas com pessoas com deficiência

adquirida. Apesar de buscar entender, ou identificar, possíveis mudanças no sentido do trabalho para essas pessoas, o estudo se deu de modo transversal, ou seja, os indivíduos foram entrevistados somente uma vez – após a aquisição de suas deficiências. Por não terem sido entrevistados em, ao menos, dois momentos distintos (antes e depois de adquirirem a deficiência), as falas dos mesmos contrapõem passado e presente, com base em uma memória construída.

Ao mesmo tempo em que essa temporalidade do método se configura como uma limitação, neste estudo, especificamente, não haveria como se fazer de outra forma, visto que não seria possível prever a aquisição da deficiência em nenhum dos casos analisados.

Também não faz parte do método utilizado qualquer verificação acerca da autenticidade dos relatos ou coleta de falas de pessoas que pudessem afirmar ou negar esses relatos. Contudo, esta opção está em consonância com o que prevê o estudo do sentido do trabalho, em que a abordagem é realizada a partir da perspectiva particular daquele que é protagonista do fenômeno analisado.

A seleção de um número reduzido de entrevistados, dez ao todo, não seria por si só uma limitação do método – já que a pesquisa qualitativa envolvendo narrativas possui essa característica (CHASE, 2005). Contudo, esse número fez com que se limitasse a análise a pessoas que, em sua maioria, demonstraram estar inseridas em um trabalho rico de sentido e se sentirem privilegiadas. A mesma pesquisa com um número maior de entrevistados partícipes de um grupo mais heterogêneo talvez gerasse resultados distintos.

O próprio fato de ser uma pesquisa exploratória faz com que os resultados também não possam ser generalizados. Segundo Guerra (2006), para que microacontecimentos complexos possam constituir uma estrutura macro, projetando seus resultados individuais de maneira generalizada (ao menos para seus semelhantes), devem estar suficientemente sedimentados para resolver/apoiar alguma função social importante. Ademais, essa análise pontual deve ser durável e longa, não se restringindo a um contexto tão específico que não possa ser espelhado. Apesar dessa possibilidade, a autora também afirma que a própria natureza da pesquisa qualitativa pressupõe uma complexidade e falta de regularidade que torna difícil a generalização dos dados.

4. Análise dos resultados

Este capítulo tem como objetivo apresentar as análises das entrevistas de modo integrado com a teoria apresentada no referencial teórico.

A análise se deu a partir do agrupamento em categorias, previsto no método de análise do conteúdo. Esse agrupamento foi realizado utilizando-se categorias fechadas e abertas. As primeiras – fechadas – foram estabelecidas com base nos conteúdos presentes no marco teórico, principalmente os referentes aos estudos sobre o sentido trabalho, sendo elas: Centralidade do trabalho; Trabalho como forma de prazer, vocação e potência; Trabalho como forma de inserção social; Trabalho como forma de sustento; e Trabalho e carreira, além de Trabalho e construção da identidade, que é um tema transversal. Outras categorias – chamadas de abertas – emergiram a partir das falas dos entrevistados, sendo elas: Trabalho como forma de gerar impacto social; Trabalho como forma de combate ao estigma e ao preconceito; e a própria Mudança no sentido do trabalho, que foi uma categoria na qual se observou a relação entre a aquisição da deficiência e o trabalho.

4.1. Centralidade do trabalho para MOW

O Grupo MOW (1987) apresenta dois componentes da centralidade do trabalho, ambos identificados nas falas dos entrevistados: o componente de crença/valor, que é o valor que se baseia no papel desempenhado pelo trabalho, e o componente de processo decisório, relacionado à preferência por certas esferas da vida.

No componente de crença/valor, estão presentes tanto a identificação quanto o comprometimento. No que se refere ao primeiro, a maior parte dos entrevistados se mostrou satisfeita com suas profissões e com as identidades bastante associadas à atividade em si. O comprometimento, por outro lado, apareceu somente em duas falas; em uma delas, o entrevistado demonstrou um comprometimento associado às regras, que, segundo MOW (1987), são uma forma de manutenção da ordem:

“Ao sair do trabalho informal para o trabalho na empresa, eu tive que me adequar às responsabilidades, às regras. Aprendi a ter disciplina com o horário principalmente.” (E4)

Na outra fala, o entrevistado apresentou um compromisso com a empresa, expressando uma relação quase afetiva com esta:

“Trabalho é um compromisso que você tem e isso te motiva também a fazer melhor. Se eu não tivesse um plano de saúde que permitisse esse apoio, não sei como seria. Eu tive que fazer uma cirurgia no exterior e o plano pagou uma parte dela.” (E8)

Talvez isso tenha acontecido pelo fato de E8 ter sido o único a construir carreira em um só lugar, há mais de 30 anos, e ter demonstrado uma relação de gratidão e reciprocidade com o banco em que trabalha. Inclusive, durante o período de sua ausência, devido à doença, ele afirmou ter se preocupado em passar suas atividades para outra pessoa coordenar – revelando comprometimento com a atividade, mesmo quando não estava presente. Essa troca em que o empregado contribui e o empregador recompensa também aparece nos estudos do grupo MOW (1987).

Para Morin (2001), mais do que a relação de troca, o trabalho deixa de consistir somente em executar atividades para alcançar objetivos, no sentido de utilidade, e passa a ser “uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa” (MORIN, 2001, p.16). Em consonância com a autora, o entrevistado E8 mostrou-se preocupado em agregar valor:

“Você não pode estar lá e não dar o melhor de você. Porque pode ter outro que está precisando trabalhar e que vai dar o melhor dele. Então você tem um compromisso. Se você está em um lugar que te trata direito, você tem a obrigação de render o máximo.” (E8)

O envolvimento, além da visão de compromisso, pode incluir também elementos comportamentais, tal como o tempo despendido nas atividades laborais, tempo esse que extrapola o momento destinado ao trabalho (MOW, 1987):

“Eu sou uma pessoa que devia ser escrava em outra vida. Minha assistente que trabalha comigo diz: ‘Não sei como a senhora aguenta’. E eu respondo que não estou cansada, mas que se ela estiver, ela pode ir para casa.” (E10)

“Essa questão eletrônica te obriga a trabalhar mais, você tem acesso ao trabalho o tempo todo, com computador, telefone etc. Você acaba trabalhando mais do que o normal.” (E6)

O envolvimento com o trabalho também ficou evidente quando nenhum dos entrevistados demonstrou interesse em parar de trabalhar, pelo contrário, muitos já poderiam tê-lo feito, mas não quiseram. A aposentadoria, já obtida por alguns e planejada por outros, não representa a interrupção do trabalho, mas sim a aquisição de uma renda que ajuda na manutenção das atividades ou na execução de novas. Quando questionados sobre uma situação hipotética de riqueza, alguns disseram que, mesmo assim, não parariam, mas a maioria, nesse caso, disse que iria parar de trabalhar no formato que hoje trabalha, porém manteria alguma atividade tal como viajar, fazer trabalhos voluntários, etc.

“Uma coisa é você falar que vai parar sabendo que você não vai parar. É igual quando você vai viajar, você sabe que vai voltar para casa ou quando você vai viajar e sabe que você não vai voltar.” (E1)

“Não tem nada que me faria parar de trabalhar. Eu estou pensando mais na aposentadoria, não de parar de tocar, mas de ter uma renda na aposentadoria. É uma coisa que penso mais concretamente. O músico precisa dessa expressão através da música, sentiria falta.” (E3)

“Quando eu parar de trabalhar, eu quero ter uma ONG, atuar na área de educação com inclusão. Passar o conhecimento adiante.” (E9)

O cansaço, as dores e a inabilidade para o trabalho foram colocados como fatores extremos que poderiam promover essa interrupção do trabalho. Entre os maiores receios de parar de trabalhar estão o tédio, a falta de convívio social e, conseqüentemente, o isolamento.

“Parar de trabalhar, quanto mais no trabalho que eu exerço, que é com pessoas, acho que me deixaria com problemas psicológicos sérios. Sentiria falta do contato com as pessoas, poder conversar, estar com as pessoas.” (E4)

“Eu ficaria muito ociosa. Eu não tenho musculatura para fazer exercício todos os dias, eu iria ficar sem atividade, deprimida.” (E10)

Para verificar o componente do processo decisório que trata do trabalho em relação a outras esferas, utilizou-se inicialmente como base as premissas e a metodologia do grupo MOW (1987), sendo sugerido que os entrevistados elencassem as esferas da vida, de modo a identificar a priorização e grau de envolvimento/ comprometimento a partir de uma listagem. Contudo, devido a não se ter utilizado questionário, mas entrevista oral, não funcionou da forma como se esperava – já que as pessoas não conseguiram identificar com clareza

uma ordem de prioridade e acabavam se contradizendo quando as áreas iam sendo colocadas na ordem.

Sendo assim, a partir da segunda entrevista, optou-se por simplesmente deixar a pergunta mais aberta, pedindo aos entrevistados que dissessem quais áreas priorizavam – com sugestões para que entendessem o conceito de “esfera/área da vida”: família, trabalho, amizade, lazer; mas também deixando-os livres para que incluíssem alguma outra esfera que não havia sido pensada anteriormente.

Ao permitir essa inclusão de outras esferas, além das sugeridas, surgiu a esfera individual expressa em falas como:

“A prioridade sou eu mesmo. Tem que dar importância a você.”
(E4)

“Minha área prioritária é a minha saúde.” (E10)

Os entrevistados justificaram a importância de cuidar de si próprios para que todas as demais esferas funcionassem em harmonia. Outra esfera que surgiu foi “Deus”, não necessariamente a religião, mas “Deus”.

Foi possível perceber que o trabalho ocupa um papel de suma importância na vida de todos os entrevistados e isso fica claro na pergunta sobre o seu significado para eles. Por outro lado, quando comparado com outras esferas, nenhum dos entrevistados colocou o trabalho em primeiro lugar sozinho – no máximo, como um espaço compartilhado com outra esfera.

“Eu sei que eu preciso trabalhar, mas eu preciso viver também. Trabalho é necessário, mas não é tudo. Acho que as pessoas passam a valorizar a vida quando passam por um problema maior.” (E7)

A esfera considerada prioritária na vida da maior parte dos entrevistados foi a familiar e as que envolvem relacionamentos, como amizade e relacionamento amoroso. Quando falavam da família, as pessoas se lembravam da importância dela no momento da aquisição da deficiência.

“Minha família também é superimportante, se não fosse a minha família, eu não estaria aqui, é a base de tudo.” (E7)

“A prioridade é a família, inclusive por ter ajudado a superar as limitações. Também temos uma relação muito legal.” (E8)

Portanto, para os entrevistados, o trabalho ocupa uma posição compartilhada com outras esferas e não central ou periférica (MOW, 1987). Offe (1989) também afirma que outras esferas da vida cotidiana, como família,

amigos e religião, têm sido relevantes no estudo do sentido do trabalho, inclusive, para entender esse sentido de forma contextualizada. Segundo ele, quando se trata do trabalho, este deve aparecer correlacionado às demais esferas. Essa interrelação e interferência mútua pôde ser notada nas falas dos entrevistados, principalmente no que se refere ao nível de dedicação, disponibilidade para a convivência e temas/ambientes em comum.

“Minha esposa também é da OAB e acaba misturando muito.” (E6)

“O trabalho faz parte da minha vida porque a família também é religiosa, também tenho amigos próximos de lá.” (E4)

A maioria afirmou que o trabalho ajuda nas demais esferas, mesmo que, por vezes, reduza a disponibilidade de tempo.

“A família é prioridade. O trabalho é importante, mas a família é mais. Mas como a agenda do músico é um negócio meio doido, eu já tive que deixar de estar com a família em várias noites de Natal ou ano-novo.” (E3)

“É o que traz o respeito, é o que traz a possibilidade de ele ser o maior contribuinte do grupo, de influenciar (família, grupo social).” (E6)

Alguns também decidiram suas carreiras, ou pelo menos a primeira formação, inspirados ou incentivados pelo exemplo familiar, tal como foi o caso de E10, que é médica e cuja mãe era considerada curandeira, e E3, que iniciou os estudos em Direito porque o pai era advogado, mas a vocação para a música acabou afastando-o da carreira jurídica.

Para E6, essa interferência de uma esfera na outra (familiar e trabalho) é ainda mais intensa, pois para ele o trabalho é responsável pela inserção na família – estabelecendo uma relação de dependência.

“Qualquer ser humano para que ele se sinta inserido na sociedade e no meio familiar, o que possibilita essa inclusão total é o trabalho.” (E6)

O trabalho também foi visto como elemento presente mesmo em momentos em que não se está no local em que ele é exercido, ou envolvido com ele de fato, tal como previsto nos estudos do Grupo MOW (1987).

“A música ajuda na minha vida pessoal, congrega as pessoas, sai da realidade dura da vida. As pessoas se reúnem.” (E3)

“O trabalho está muito presente na minha vida pessoal, em um ambiente, eu estou tamborilando com os dedos ou cantarolando uma música. Ou ouvindo música e pensando que poderia ser interessante para o repertório, indo a algum show.” (E3)

“Falo do trabalho no esporte com amigas que são professoras de educação física, mas Medicina menos.” (E10)

No caso de atividades lúdicas, como nas artes e no esporte, essa expansão aparece mais, mas não apenas nessas ocorrências. Um dos entrevistados que trabalha com planejamento urbano e transporte afirmou que quando viaja ou anda na rua está sempre atento ao desenho da cidade e, principalmente, à acessibilidade, costume que surgiu a partir da aquisição de sua deficiência.

4.2. Trabalho como uma forma de gerar impacto social

O sentido do trabalho foi descrito por muitos entrevistados como uma forma de ajudar outras pessoas com deficiência e a sociedade, como um todo, manifestando empatia e senso de responsabilidade com o próximo. Ajudar o próximo é uma das características do trabalho social, no qual se pressupõe que o outro é carente de algo que esse ajudante pode oferecer, tornando a qualidade de vida dessa pessoa melhor (CURADO; MENEGON, 2010).

Em alguns casos, o aspecto social era manifestado no próprio trabalho/profissão; em outros, os entrevistados afirmaram realizar atividades voluntárias além do trabalho.

Um dos critérios principais no momento de escolha por um trabalho foi justamente “ter um trabalho com propósito”, querer “fazer o bem”, sendo esse critério, muitas vezes, responsável pelo prazer no trabalho. Para Hackman e Oldham (1976), quando um indivíduo entende que o resultado de seu trabalho pode afetar o bem-estar de outras pessoas, o sentido daquele trabalho fica fortalecido.

Segundo Thoits e Hewitt (2001), o trabalho voluntário gera impacto positivo para a pessoa que o oferece, proporcionando-lhe benefícios como: satisfação, melhor autoestima, sentimento de propósito na vida e saúde física e emocional. Esse retorno positivo está também bastante atrelado ao sentimento de contribuição social e pertencimento a uma sociedade que, por sua vez, passa a reconhecê-lo de maneira positiva.

“Sempre vou para o que me dá mais prazer, o lado social voluntário é o que me dá mais prazer.” (E6)

Os trabalhos voltados para a inclusão foram apresentados como uma forma de atuar politicamente, de modo a mostrar a capacidade e alcance da pessoa com deficiência. Esse trabalho social pode ser entendido como uma militância que, mais do que ajudar, busca empoderar os indivíduos beneficiários para que possam seguir com maior conhecimento e apropriação de sua condição. Para Sasaki (1995), o empoderamento consiste no uso do poder pessoal inerente à sua condição, incluindo a própria deficiência, para assumir o controle de sua vida, fazendo as próprias escolhas e tomando decisões.

Se compararmos aos resultados do estudo de Curado e Menegon (2010), esse sentido estaria voltado à promoção de direitos e transformação social, em que o benfeitor quer partilhar seu conhecimento para que o beneficiado possa se encontrar em uma situação de igualdade e justiça. No presente estudo, benfeitor e beneficiado estão em um mesmo grupo minoritário, o que faz com que essas ações sociais sejam, simultaneamente, uma forma de empoderar o outro e de se autoempoderar.

“Mostrar que a paralisia é mais interna do que externa, que a gente pode fazer se a gente quiser, que a gente deve se mobilizar, que a gente deve procurar o nosso espaço.” (E1)

“Procurava na seleção (brasileira de vôlei paraolímpico) trazer informação para as outras jovens com deficiência da seleção sobre métodos contraceptivos, sexualidade, etc. Estou sendo útil a alguém.” (E10)

“Às vezes a pessoa está com um sofrimento por desconhecimento, a gente dá uma orientação simples e muda a vida da pessoa. Isso não tem preço.” (E6)

Ser um exemplo positivo de empoderamento é motivo de orgulho e satisfação para os entrevistados. E6, por exemplo, contou que encontrou a mãe de um rapaz que estava estudando Direito por sua causa, porque viu que era possível um cadeirante ser advogado – exemplo que não tinha até então.

“Ela falou que tinha me conhecido quando foi fazer uma consulta jurídica com o filho de 12 anos, cadeirante, que não estava estudando. Disse que, naquele dia, a vida dele mudou porque ele me viu, e saiu de lá dizendo que ia estudar, que ia ser um advogado igual a mim. Eu acho que ele tinha uma referência muito negativa no meio dele com os cadeirantes. Hoje, ele está estudando Direito.” (E6)

E4, professor do seminário religioso e com a ambição de se tornar psicólogo, também vê no seu exemplo de pessoa com deficiência uma inspiração para os seus alunos ou futuros clientes/pacientes – se vier um dia a ser psicólogo, profissão que pretende exercer.

“Eu acho que meu psicológico é muito forte por tudo que eu passei. Aprendi a ficar de cabeça erguida, seguir adiante e eu acredito que eu possa ajudar as pessoas com essa experiência.” (E4)

A necessidade de apropriação de sua nova condição e o interesse pelo tema fizeram com que alguns entrevistados se tornassem especialistas da área. Metade dos entrevistados já realizaram algum curso de especialização em inclusão ou assuntos afins. As falas seguintes ilustram de que forma a deficiência os fez apurar o olhar para o tema, buscar conhecimento e se considerar apto a atuar na área:

“Por eu ser deficiente e eu, de certa forma, ir caindo para esse mundo envolvido com cultura, com arte, comecei a me envolver com as questões de acessibilidade. Eu já conhecia a audiodescrição, comecei a estudar mais. Apresentei um programa na TV Brasil que fez uma versão do Festival de Cinema "Assim Vivemos" (que exibia filmes sobre acessibilidade/inclusão) na televisão.” (E5)

Aqueles que atuam na área de inclusão da pessoa da deficiência acreditam que, devido à sua condição de deficiente, conseguem atuar com maior propriedade.

“Minha motivação é saber que eu estou no lugar certo, fazendo o que eu gosto, produzindo e sendo assertiva nessa produção. Onde eu posso render mais é nesse campo da inclusão mesmo.” (E1)

“Na medida em que as minhas limitações aumentaram, fiquei mais atento à acessibilidade nos projetos (de desenvolvimento urbano e transporte).” (E8)

“Passar minha experiência, com tudo que eu sofri na minha vida, para os meus alunos. Ensinar o que é reabilitação total, até porque eu fui uma pessoa que foi reabilitada.” (E9)

Segundo os entrevistados, eles também buscam esclarecer questões sobre a deficiência e militar contra a formação de estereótipos ou reações preconceituosas, não apenas no trabalho, mas em todas as esferas da vida.

“Lá no Diálogo⁴ eu me senti muito realizado, eu senti que a gente fez a diferença. A gente compartilhou informação, difundiu o conhecimento para mais de vinte mil pessoas ao longo desses dez meses só aqui no Rio. São pessoas que vão ser multiplicadoras de uma visão nova, mais realista acerca da pessoa cega.” (E3)

Para Curado e Menegon (2010), as pessoas com deficiência fazem parte do universo que os voluntários acreditam precisar de ajuda. Nesta dissertação, os entrevistados, em sua condição de deficiência, afirmaram acreditar que podem ajudar outros que estão em situação igual ou similar à deles. Afasta-se, assim, em parte, o mito da superioridade da maioria e se coloca a possibilidade de ajudar para aquele que geralmente se encontra na condição de ajudado.

“Faz muita diferença a gente estar atuando há tanto tempo (pelas pessoas com deficiência), fazendo coisas para que essas pessoas sejam vistas, percebidas de outra forma, com mais respeito.” (E1)

Mesmo que as atividades que os sujeitos desse grupo exerçam não estejam diretamente ligadas a uma militância pela inclusão, é possível perceber que há, na própria demonstração de capacidade para o trabalho, uma intenção de ser exemplo e plataforma de luta.

“Quando eu escrevo eu digo o que eu tento dizer dançando, que é possível, é uma forma de eu estar colocando corporalmente ou através da escrita o respeito à diversidade.” (E1)

A solidariedade para com a sociedade como um todo, assim como para com “seus semelhantes”, está relacionada a um sentimento de ajuda ao próximo, de fazê-lo mais feliz e ao mesmo tempo de contribuição social. A profissão, especificamente, é colocada como uma forma de contribuição social, ou seja, essa ajuda é vista como possível, não por meio de um trabalho qualquer, mas daquele que exercem, da profissão que possuem. Os entrevistados viam um propósito diferenciado através da função de suas profissões. Quando o social está dentro da profissão, Landim (1993) vê uma presença que tenta equilibrar o social e o projeto de vida.

“O que motiva muito é ver o resultado e ver um cliente super-feliz, superagradecido. O Direito te dá a possibilidade de mexer na vida das pessoas positivamente.” (E6)

⁴ Referência à exposição Diálogos no Escuro da qual E3 participou como guia. Na exposição, os visitantes eram vendados durante aproximadamente 45 minutos e realizavam um percurso (uma espécie de tour) no escuro, sendo guiados por pessoas cegas.

“O transporte é um dos tripés do desenvolvimento urbano. Saneamento, habitação e transporte são os grandes estruturadores do desenvolvimento. Você não consegue ter uma cidade em que essas três coisas estejam minimamente resolvidas.” (E8)

“Gosto de ajudar os pacientes, saber que eu posso fazer alguma coisa em prol deles, melhorar a qualidade de vida deles. Que ele se sintam bem em viver.” (E10)

“Espero formar pensadores, formar pessoas que realmente levem adiante aquilo que estão aprendendo. Fazer o ser humano melhor, acho que dentro da sala de aula tenho a possibilidade de fazer isso.” (E4)

Em alguns casos, a solidariedade está tão vinculada ao trabalho que ele chega a ser visto como caridade, e não como uma forma de retorno financeiro para seu próprio benefício. A caridade tem sua origem muito ligada ao aspecto religioso, o que coloca o trabalho social em uma posição de “atendimento a uma vontade superior”, uma ajuda ao próximo em nome de algo maior (CASTEL, 1998).

“Eu vejo a medicina como sacerdócio, não vejo como uma profissão. Eu vou trabalhando, fazendo minha caridade.” (E10)

4.3. Trabalho como fonte de prazer, vocação e potência

A maior parte dos entrevistados demonstrou ter prazer em suas profissões, a ponto de trabalharem como voluntários em algumas ações e de preferirem trabalhar mesmo em uma situação hipotética de extrema riqueza. O prazer no trabalho aparece nas entrevistas como um resultado da junção da vocação com a potência. Morin (2001) também relaciona esse prazer aos talentos e competências. Aqueles que demonstraram mais prazer em seus trabalhos também foram os que mostraram maior dedicação (de tempo e energia), em concordância com o que afirmam as pesquisas do grupo MOW (1987). As falas seguintes ilustram a priorização do prazer frente a outros sentidos que o trabalho pode vir a representar:

“Você deve, quase que como uma obrigação, fazer contato com aquilo que você deseja, fazer aquilo que você veio fazer aqui nesse planeta, procurar o seu rumo.” (E1)

“Ser atriz me traz a minha realização. Eu parei com todas essas questões de: ‘o que que eu vim fazer aqui?’, ‘para que que eu sirvo?’. Quando eu estou ali eu estou muito realizada, eu tenho a sensação de que é isso. Segurança de que estou no lugar certo.” (E5)

O que se percebe nas falas vai ao encontro do que afirma Morin (2001) acerca do prazer como intrínseco ao sentido do trabalho. De acordo com a autora, ele é originado também pela demonstração de competência, potência naquela atividade que se executa, tal como ilustram as falas abaixo:

“É rico você trabalhar naquilo que você tem, na sua potência, não naquilo que você não tem, não naquilo que lhe falta, valorizando isso e provando, experimentando a riqueza da diversidade.” (E1)

“O que me angustiava não era ter que trabalhar, era achar que não era naquilo que estava a minha potência. Na dança e no teatro é onde estou trabalhando com a minha potência. O que eu estava fazendo antes eu não fazia mal, mas qualquer pessoa podia fazer.” (E5)

A maior parte dos entrevistados colocou o trabalho como uma forma de ter prazer, de se distrair. No estudo desenvolvido pelo grupo MOW (1987), a maioria dos entrevistados de diversos países também apontou como finalidade principal em um trabalho “ser um trabalho interessante”, seguida pela remuneração e relações interpessoais.

“O trabalho é exercício de produzir, de reverter isso de alguma forma para a sua autogestão e prazer. É prazer né? Para mim, está muito associado a prazer.” (E1)

“Estar fazendo aquilo que você gosta, você poder fazer aquilo que você gosta, que você escolheu fazer, isso é mais importante.” (E2)

“O esporte veio para mim como um emprego, mas era um emprego divertido.” (E9)

“O que me motivou foi o gosto pela música, eu gosto do universo sonoro. É uma arte que considero das mais sublimes, das mais subjetivas, impalpáveis. É uma profissão difícil, mas muito prazerosa.” (E3)

Ao mesmo tempo em que o prazer aparece na profissão, os entrevistados fazem questão de mostrar que o que fazem não é um hobby, mas sim um trabalho que exige comprometimento e, muitas vezes, que cumpram com compromissos de que não gostam tanto.

“A música tem um caráter bem subjetivo. É um trabalho porque eu toco com prazer, eu não toco por prazer.” (E3)

Aqueles envolvidos no esporte e nas artes são os que mais reforçam essa afirmação, já que suas atividades são realizadas por muitos como lazer:

“Naquela época quando estudava Direito, eu pensava no trabalho como uma coisa chata. Eu achava que o trabalho com a música seria mais prazeroso. Hoje eu não vejo que é tanto assim. Algumas ilusões caíram, porque todo trabalho tem sua parte chata.” (E3)

A realização profissional está muito vinculada ao prazer, mas também com o alcance de um lugar de reconhecimento do que já foi conquistado.

“Eu já tenho quase 24 anos de profissão, fui reconhecida pelo Crefito (Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional). Recebi uma medalha de honra ao mérito como primeira fisioterapeuta paraolímpica no Brasil. Fora isso, o reconhecimento dos meus alunos.”(E9)

“Como músico eu também me considero realizado. Você não precisa estar no topo. Existe uma infinidade de músicos que você nem sabe, mas que estão aí. Você provavelmente não sabe o nome do saxofonista do Djavan, do Jorge Vercilo.” (E3)

A vocação aparece na fala de diversos entrevistados, como se a sua potência estivesse naquela atividade que executa, como se tivesse a obrigação de atender àquele chamado, àquela missão. Esse chamado não está necessariamente vinculado a Deus, tal como a origem do termo, mas como forma de preencher seu único propósito na vida (ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010).

“O trabalho para mim é amor. Não fui eu que escolhi a fisioterapia, mas ela que me escolheu.” (E9)

“Na hora que escolhi a música não foi pela remuneração, foi pelo prazer. O contato com as pessoas. A minha vocação também. O talento para a música não quer dizer que você tenha a vocação. É o que permite que você continue estudando e você gosta tanto daquilo que quer viver daquilo (que venha dali o seu sustento).” (E3)

Segundo Hackman e Oldham (1976) e Morin (2001), a autonomia e o *feedback* são fatores motivacionais. A primeira porque dá responsabilidade e poder para que o trabalhador execute a sua atividade da forma que julgar mais adequada; o segundo porque estimula o aprendizado e mostra reconhecimento pelo trabalho realizado. A questão da autonomia aparece nas falas, não com relação às atividades laborais, mas como o trabalho proporcionando autonomia

em outras esferas da vida. O *feedback* apareceu principalmente como reconhecimento por parte daqueles que recebem o serviço, mas não por parte da chefia ou dos funcionários.

“Eu gosto de ter o reconhecimento, das pessoas gostarem do que eu faço. Eu me sinto bem porque eu estou alegrando a vida de muitos.” (E2)

“Trabalho é a nossa utilidade na vida, é o que nós podemos fazer pelo outro e de preferência fazer bem.” (E3)

Tal como é possível observar, a origem desse reconhecimento no trabalho difere do que mostram os estudos de Morin (2007) e de Dejours e Abdoucheli (1994). De Morin (2007), porque a autora apresenta que o valor desse reconhecimento está vinculado principalmente aos superiores. No caso de Dejours e Abdoucheli (1994), existem dois registros desse reconhecimento: um pela hierarquia, com reconhecimento da utilidade, e outro pelos pares, com reconhecimento da habilidade e talentos. Todavia, nenhum deles apareceu no presente estudo.

4.4. Trabalho como forma de inserção social

Todos os entrevistados falaram da importância da convivência social proporcionada pelo trabalho e principalmente do receio de ficarem em casa, isolados e sem participação social. Dejours (1994) afirma que a atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida, mas também uma inserção social, em que os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. Para Dubar (2005), a privação de trabalho é um sofrimento íntimo, um golpe na autoestima, tanto quanto uma perda de relação com os outros: uma ferida identitária geradora de desorganização social.

Apesar da fala sobre a produtividade associada ao trabalho estar bastante presente nas entrevistas, essa mesma produtividade é um fator que promove a participação social. Para Castel (1998), o trabalho é uma relação técnica de produção que funciona como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social. Uma análise a partir dos estudos de Durkheim (1978) colocaria essa participação como uma manifestação da solidariedade orgânica, em que cada um com sua habilidade e produção é capaz de colaborar para a sociedade e fazer parte da mesma.

“O trabalho é tudo, é o que te faz sentir incluído de fato, independente da deficiência. Qualquer ser humano, para que ele se sinta inserido na sociedade e no meio familiar, o que possibilita essa inclusão total é o trabalho.” (E6)

“Esse lugar de responsabilidade sua com o outro, com o lugar em que você vive. Quando você é criança e você brinca, você pode viver só no seu mundinho e quando você cresce, você tem a necessidade de trabalhar você entende que faz parte de um todo.” (E5)

“Sentir que você faz parte te dá também ali uma inclusão, né? Você estar inserido ali no meio, no meio ali, comunidade. Estar na sociedade, não só no mercado. Ali você tem a socialização, você faz amigos, tem todo um contexto no entorno.” (E2)

Os autores Silva K. et al. (2013) consideram também que o trabalho, além de propiciar que as pessoas se sintam parte da sociedade (de um todo), faz com que elas se aproximem. Ou seja, o trabalho contém partes afetivas (DEJOURS, 2004).

“A questão do estudo (dar aula) permite que você tenha um relacionamento além da sala de aula, que eu me envolva com os meus alunos.” (E4)

Segundo Lima et al. (2013), essas relações iniciadas no ambiente de trabalho se expandem para outras esferas também. As falas mostram que as relações no trabalho e um bom clima organizacional são considerados formadores de sentido e fatores decisivos na hora de escolher ou permanecer em um trabalho:

“O fator principal de escolha foi o ambiente, porque não adianta estar ganhando um salário alto em um ambiente que não vai te fazer bem e que acaba trazendo stress e outras consequências. Até mais do que a remuneração.” (E2)

“A atividade em si e o relacionamento são mais importantes. Eu teria dificuldade de trabalhar em um lugar em que ficasse isolado ou em que não me relacionasse bem com as pessoas.” (E8)

4.5. Trabalho e construção da identidade

Ao final da entrevista, os entrevistados foram solicitados a se apresentarem e foram observados alguns aspectos em comum⁵. Entre esses, o

⁵ Tabela completa com os depoimentos ao final da análise deste tópico.

que mais apareceu foi o trabalho, expresso em: “Eu sou (nome da profissão)”, “Eu faço (tal atividade)”. É natural que esse aspecto apareça, pois apesar de ter sido solicitada uma apresentação não limitada ao aspecto profissional, toda a entrevista foi conduzida nesse sentido e é natural que associem o tema ao que são.

Poderíamos dividir os principais aspectos extraídos dessas identidades em: traços pessoais, interações sociais e mensagens (legado).

Tabela 4 - Aspectos principais da identidade dos entrevistados

Traços pessoais	<ul style="list-style-type: none"> • Como eu sou ou quero ser • Do que eu gosto (ou não gosto) • Em que eu acredito (ou não acredito)
Interações sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Minha família como parte de quem sou • Meus afetos como parte de quem sou
Mensagens (legado)	<ul style="list-style-type: none"> • O que quero gerar para a sociedade • Qual é o meu recado para as pessoas

Tendo em vista os traços pessoais, a deficiência apareceu diretamente como formação da identidade apenas em duas entrevistas, o que mostra que os entrevistados a veem como mais uma característica, mas que não define “quem são”. Em outras duas, a deficiência aparece como área de atuação profissional, e, em uma outra, apenas como uma observação para explicar que o fato de ser uma pessoa cega não influi em seu traço de personalidade, que é ser um amante da leitura.

Para Omote (1995), a própria noção de deficiência depende do outro, de como o outro enxerga essa pessoa. Para ele, a pessoa não é deficiente apenas pelas suas características físicas ou intelectuais, mas pela atribuição do outro.

Alguns traços sobre gostos e forma de ser também apareceram, por exemplo, quando falaram que gostam de praia; preferem o silêncio; gostam, ou nem gostam tanto, da leitura; são criativos ou sociáveis. Para Dubar (2005), o reconhecimento no trabalho, as relações ali estabelecidas e o empenho pessoal fazem parte da construção da identidade e da criatividade social. Morin (2001) também coloca a criatividade como consequência da motivação que, por sua vez, é consequência de uma organização que desafia – que estimula o aprendizado.

“Eu não vou ficar dentro de casa, lendo, vendo televisão. Eu preciso estar sempre estimulado, exercendo a minha criatividade.” (E8)

A identidade também é construída a partir das relações sociais. Para Dubar (2005, p. 13), a identidade é um “produto de sucessivas socializações”. A família está bastante presente nos depoimentos, assim como as relações e interações sociais, de modo mais amplo.

É possível perceber que, além de falarem de si, os entrevistados também buscaram falar sobre seu papel no mundo e a mensagem ou legado que pretendem deixar. Para Morin (2001), o processo de trabalho e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência.

“Trabalho para que essa pessoa seja vista como qualquer outra pessoa sem deficiência e respeitada como tal.” (E1)

“Ainda que seus membros inferiores tenham parado de funcionar, a vida continua. Então eu acabo passando essa mensagem que em uma cadeira de rodas você pode ser muito feliz.” (E4)

Além do conteúdo das apresentações pessoais, é possível perceber uma revisão identitária com relação ao trabalho – partindo do “eu sem deficiência” para o “eu com deficiência”. Para Dubar (2005), a identidade é uma construção que envolve não apenas o sujeito e suas autodefinições, mas todo ambiente e as percepções dos outros sobre esse mesmo sujeito. O significado do trabalho é representado pelas acepções individuais, coletivas e sociais atribuídas ao trabalho, sendo essas acepções responsáveis pela importância do trabalho, satisfação individual e evolução tanto pessoal quanto profissional (MOW, 1987).

“Acho que reafirma a pessoa que eu sou, o que eu me proponho a fazer, a ser, a minha relação até socialmente. Se você tem segurança que você gosta do que você faz, o que você quer, você vai ver isso com maturidade, você vai vencer as barreiras, os obstáculos, de ordem psicológica ou não, física ou o cansaço porque trabalhou demais, seja o que for, você vai procurar a saúde daquela situação.” (E1)

Tabela 5 – Apresentações dos entrevistados: identidade

Ref.	Deficiência	Profissão atual	Apresentação	Pontos abordados
E1 1512738/CA	Tetraplegia	Presidente de uma associação voltada para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e dançarina.	“Eu sou E1, sou bailarina, sou formada em Comunicação, fiz uma pós em acessibilidade cultural, meu trabalho ainda é muito em cima da inclusão da pessoa com deficiência, não só no mercado de trabalho, mas para que essa pessoa seja vista como qualquer outra pessoa sem deficiência e respeitada como tal.”	<ul style="list-style-type: none"> • Formação • Área de trabalho (pessoa com deficiência) • Propósito do trabalho.
E2 Certificação Digital N°	Paraplegia	Produtor e vendedor de pipa (autônomo)	“Eu sou E2, tenho 41 anos, casado e uma enteada, busco oportunidade na área administrativa como assistente, auxiliar administrativo. Me considero uma pessoa feliz, busco mais essa realização de estar inserido no mercado de trabalho com registro em carteira e sou um aprendiz – tenho essa facilidade de aprendizado e estou sempre em busca de novos objetivos.”	<ul style="list-style-type: none"> • Idade • Família • Trabalho • Aprendizado
E3 PUC-Rio - Certificação Digital N°	Visual (cegueira completa)	Músico (flauta e saxofone)	“Eu sou E3, sou músico, professor de música. Valorizo muito estar com a família. Apesar de ser músico, ter que trabalhar muitas vezes em ambientes movimentados e barulhentos, eu gosto muito de silêncio. Gosto muito de estar em casa, não gosto de ambientes muito movimentados. Gosto muito de natureza, gosto de praia, gosto muito de fazer exercícios físicos moderados. Gosto muito de ler com a facilidade que a informática trouxe. Hoje mesmo sendo cego, nós temos acesso a 99% do que se publica através do meio digital.”	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho • Família • Lazer • Ambiente (deficiência somente para falar da leitura, não como interferência no traço da identidade)
E4	Paralegia	Professor em uma igreja evangélica	“O E4 é um sobrevivente da vida que teve que aprender da forma mais dura a valorizar a própria vida. É uma pessoa que crê em Deus, que as perdas da vida não são mais importantes do que a própria vida. Eu perdi os movimentos das minhas pernas, mas continuei com a vida e a vida não pode parar. Ainda que seus membros inferiores tenham parado de funcionar, a vida continua. Então você deve projetar coisas independentes de circunstâncias. Hoje eu entendo que essa cadeira de rodas tem me levado muito mais longe do que as minhas pernas poderiam me levar. Acredito que essa cadeira de rodas foi a melhor coisa que aconteceu na minha vida, sou muito feliz apesar das dificuldades, das situações constrangedoras. Consigo ser um ser humano melhor e influenciar outras pessoas. Talvez alguém que tenha dois braços, duas pernas, reclame pela falta de algo, coisas bobas, não tem hoje, amanhã pode ter, você esquece de agradecer pelas coisas que você tem e que outros queriam ter e não têm. Então eu acabo passando essa mensagem que em uma cadeira de rodas você pode ser muito feliz. Então eu acredito que eu acabei me tornando um exemplo. Eu sou uma pessoa que não abaixa a cabeça porque eu acho que a vida é assim, você tem que olhar sempre adiante.”	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiência • Fé • Solidariedade

E5 PUC-Rio - Certificação Digital N° 1512738/CA	Visual (cegueira completa)	Atriz, roteirista e dançarina	“Eu sou E5, filha de uma mineira com um carioca, filha mais velha de três irmãos, atriz, bailarina contemporânea, gosto de escrever, escrevi uma peça infantil, pretendo escrever uma para 2018, para 2017 o projeto é ser mãe, estou gerando uma criatura, ainda é uma coisa engraçada. Virginiana, botafoguense.”	<ul style="list-style-type: none"> • Família (incluindo gravidez) • Trabalho • Realizações profissionais • Outros: origem, signo e time
E6	Paraplegia	Advogado, presidente da Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência da OAB e Subsecretário da cidade do Rio de Janeiro	“Eu sou presidente da comissão de direitos da pessoa com deficiência da OAB. Tenho lutado muito contra a vaidade. Eu tenho tentado reencontrar esse menino que se perdeu um pouco com as durezas que você vai encontrando na vida até para você sobreviver.”	<ul style="list-style-type: none"> • Área de trabalho (pessoa com deficiência) • Infância • Vaidade
E7	Visual (monocular)	Assistente administrativa em uma seguradora	“Eu sou E7, tenho 31 anos de idade, estou estudando, termino a faculdade ano que vem, trabalho em uma empresa muito bacana que também trabalha com a filantropia, que eu acho isso superbacana. Hoje em dia eu tenho um namorado, um rapaz superlegal, mas eu também não quero casar agora, prefiro namorar bastante. Quero viajar bastante. Minha família também é superimportante, se não fosse a minha família, eu não estaria aqui, é a base de tudo. Minha amiga também foi a minha base. Quero viver mais, aproveitar mais e ajudar o próximo. Porque só passa a ser mais humana quando você passa por esse tipo de situação. Quero passar o que eu sei, aprender também.”	<ul style="list-style-type: none"> • Estudo • Solidariedade • Relacionamento amoroso • Viagem • Família • Amizade • Vida
E8	Mobilidade reduzida	Arquiteto em um banco	“Um cara que não aceita ficar fazendo a mesma coisa, fazendo do mesmo jeito. Para mim tudo tem que ter uma coisa que motive e para mim o que motiva é a criatividade. Eu consigo suprir as deficiências técnicas com o capricho, tentar fazer bem feito e ser criativo. Acho que isso é o mais importante. Meus filhos quando começam assim: você não pode fazer isso, você tem que tomar cuidado, você está arriscando. Eu respondo: não adianta, eu não vou ficar dentro de casa, enquanto eu puder eu vou fazer, eu sei que representa um risco, claro. Quando eu ando com o meu carrinho na ciclovia e de repente vem um carro que dirige como que não está me vendo. Eu não vou ficar dentro de casa, lendo, vendo televisão. Eu preciso estar sempre estimulado, exercendo a minha criatividade.”	<ul style="list-style-type: none"> • Criatividade • Aprendizado

E9	Amputação de ambas as pernas	Professora universitária e fisioterapeuta	“Uma menina que foi amputada aos 19 anos tragicamente na porta da faculdade, que aproveitou as suas grandes dores e transformou em oportunidade. Hoje tenho 25 anos de amputada, 20 anos de formada, trabalhando desde o início na fisioterapia e me aposentando pela fisioterapia. E, quando parar, estou pensando em ter uma ONG para ajudar as pessoas que têm sérios problemas de limitação como a minha.”	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiência • Estudo • Trabalho • Solidariedade
E10	Amputação de uma perna	Médica (ginecologia e obstetrícia)	“E10 é uma pessoa chata porque não é filha de militar, mas às vezes tem uma conduta militar, gosta de tudo certinho, adora cumprir horário, adora lazer, estar com os amigos. Gosto de ajudar! No fundo, no fundo, eu sou chata, mas eu amo as pessoas, então elas me amam também.”	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso • Amizade • Solidariedade • Relação social

4.6. Trabalho como combate ao estigma e ao preconceito

No âmbito do debate de Castel (1998) sobre a coesão social, as pessoas com deficiência seriam consideradas incapazes para o trabalho (teoria da desvantagem), mas, tal como foi possível perceber na seleção dos sujeitos, essa incapacidade é uma forma de estigma que não se confirma:

“No esporte, me estimulava dizer ‘eu posso’, mesmo sem uma perna. Era dizer: ‘olha lá, ela tem duas pernas e eu ainda ganho dela’.” (E10)

A própria evolução da nomenclatura da “pessoa com deficiência”, conforme Sasaki (2010), reflete como esse grupo era visto: “inválido”, “incapacitado”, “defeituoso”, etc.. O modelo médico da deficiência reforça esse estigma, pois atribui o problema à pessoa e não responsabiliza a sociedade.

Apesar de alguns dos entrevistados receberem aposentadoria por invalidez, eles continuam trabalhando, o que, de certa forma, evidencia um contrassenso na determinação da assistência e de sua própria condição. Um dos entrevistados que sofre de uma doença autoimune e que, por isso, já passou por diversas cirurgias, afirmou que, toda vez que passava por uma cirurgia, lhe perguntavam se queria se aposentar por invalidez:

“Eu acho que os médicos que sugeriam isso não têm muito essa visão de que o trabalho também é importante para a cabeça. Se eu trabalhasse em outra coisa é possível que eu não pudesse trabalhar, se eu fosse motorista de caminhão é possível que eu não pudesse, mas no que eu fazia, eu podia.” (E8)

Em poucas falas, a questão do preconceito ou do estigma surgiu de uma maneira direta, vinda de um agente externo, em ações discriminatórias ou pela própria pessoa e sua autoimagem, tal como evidenciado na fala abaixo:

“Quando você já nasce com a deficiência, você já aceita, mas quando você adquire é muito difícil. Eu tenho muito medo de perder a visão do outro olho. Eu fui me aceitar mesmo quando eu estava com 23, 24 anos de idade. O tempo todo eu achava que as pessoas estavam me olhando (quando ficou muito magra após a cirurgia no coração).” (E7)

Contudo, de um modo indireto, um dos sentidos do trabalho para esse grupo está associado à importância de se mostrar capaz, útil e com plena capacidade de ser feliz – o que, de certa forma, é uma resposta ao estereótipo firmado, por vezes, até pela própria legislação ou médicos:

“Já escutei no meu trabalho: ‘Nossa, essas meninas não são deficientes, porque elas estão o tempo todo rindo’. Como se a pessoa com deficiência tivesse que ser triste ou incapaz.” (E7)

A dignidade também foi colocada como um retorno da atividade laboral. Para Castel (1998), o que funda a dignidade social é a “utilidade social, participação na produção da sociedade” (CASTEL, 1998, p. 577). Um dos entrevistados que produz pipas, por exemplo, mas não é assalariado, trouxe essa questão da utilidade, da produção e da dignidade por estar exercendo alguma atividade.

“Você se sente produzindo de novo, né? Está ali contribuindo, se sentir produtivo - a autoestima. A importância é de se sentir útil, capaz, que você está participando.” (E2)

“Eu tenho essa necessidade de estar produzindo, eu estou feliz quando sinto que estou produzindo. Com massoterapia, por exemplo, eu ia nem era tanto por estar precisando da grana, mas eu preciso dessa sensação de estar trabalhando.” (E5)

Para outro entrevistado, a dignidade aparece não como fruto exclusivo da atividade em si, ou da produção, mas como possibilidade de adquirir coisas ou realizar atividades em virtude do retorno financeiro proporcionado pelo trabalho.

“O trabalho para mim é uma oportunidade de sobrevivência ou uma oportunidade de dignidade. Pois sem trabalho ele não gera grana e, não tendo grana, ele não pode usufruir de nada.” (E4)

Alguns entrevistados chegaram a considerar que a deficiência seria uma barreira para trabalharem naquilo que desejavam e por isso adiaram seus planos, mas hoje veem esse pensamento como parte da construção de um estereótipo ou de um padrão oriundo da forma em que as atividades presentes nessas profissões são executadas. De acordo com o modelo social apresentado por Sasaki (2010), a barreira é resultado da interação entre a pessoa com deficiência e a sociedade, podendo ser minimizada ou eliminada por meio da acessibilidade:

“Eu imagino que possa ter havido alguma resistência da Produção (por ser cego), mas eles (cantores) pagaram para ver, bancaram a ideia e deu tudo certo. Consegui vencer essas barreiras. Toquei com tanta gente, em tantos lugares.” (E3)

“No meu caso, eu estava na faculdade de Jornalismo e eu comecei a cair na real. É uma profissão superdisputada e eu estava em um processo de perda que eu não conseguia mais ler um jornal. Dava insegurança no sentido de que eu não vou fazer bem isso por causa da deficiência. E até pouco tempo ainda era assim com o que eu estou fazendo hoje.” (E5)

Em todos os casos em que os entrevistados faziam parte do universo artístico, isso ficou mais evidente, talvez pela maior exposição desse universo, da pouca presença de pessoas com deficiência nele e por serem, em si, consideradas profissões de alto risco com baixo ou inconstante retorno financeiro.

“A música era considerada uma profissão muito difícil de se seguir no Brasil. Principalmente para o cego porque as partituras teriam que ser em braile. Então, em uma orquestra, é muito complicado.” (E3)

“Sempre gostei das artes cênicas, mas achava que não poderia. Até porque a arte cênica não é vista como uma profissão. Para admitir que você é artista tem que admitir que você é doida.” (E5)

A insegurança em entrar nesse tipo de profissão partia, não apenas do ambiente externo, mas dos próprios entrevistados, que reconheciam em sua deficiência uma limitação para exercer determinadas atividades. Contudo, com as ferramentas de acessibilidade e a própria revisão do modo tradicional de exercer determinada atividade, eles demonstraram ter conquistado um espaço para seguirem suas vocações.

“Até então eu pensava em dança de uma forma tradicional: a professora na frente fazendo os movimentos e os alunos atrás fazendo. Depois disso, eu fiz aula de balé clássico e eu ia tocando na professora, entendendo, no corpo dela, o movimento que ela fazia e tentando reproduzir em mim e, aí, entendendo os caminhos que eu precisava passar no meu corpo para chegar naquele lugar.” (E5)

O estigma ou o estereótipo não foram apresentados somente como uma fala externa – percepção das pessoas sem deficiência acerca das pessoas com deficiência – mas também estiveram presentes na fala dos próprios entrevistados. Entre os termos utilizados por eles estão: "pessoas normais", dando a entender que as pessoas com deficiência são anormais; "medo de me tornar paraplético, incapaz", associando a paralisia de um ou mais membros com fator de incapacidade para o trabalho principalmente; e "não sou retardada porque tenho a deficiência", utilizando retardada de modo pejorativo, como se pessoas com deficiência ou retardo intelectual não tivessem o mesmo espaço na sociedade, ou que estivessem em uma categoria abaixo das pessoas sem deficiência ou com deficiência física ou sensorial.

4.7. Autonomia, independência e empoderamento

Segundo Castel (1998), a população de pessoas com deficiência estaria dentro do grupo “em desvantagem” e, portanto, aos olhos da sociedade, não precisaria trabalhar. Entretanto, mesmo não gerando risco à coesão social, o autor considera essas pessoas como supranumerárias, sem condições para assegurar sua proteção e existência, desfilando-se socialmente.

A independência, que faz parte desse movimento de afiliação, também foi identificada, justamente, como um dos fatores que fazem o trabalho ter sentido para as pessoas com deficiência e, em alguns aspectos, foi vista como uma consequência inerente ao trabalho. A remuneração possibilita ao trabalhador suprir algumas de suas necessidades, promovendo, inclusive, maior segurança, na visão de Morin (2001), não se tratando exclusivamente da independência financeira, mas também pessoal e social.

Enquanto a autonomia trata do controle dos ambientes, a independência trata do poder de escolha (SASSAKI, 2010). Observando a diferença entre autonomia e independência, a entrevistada E1 explicou que, apesar de a deficiência tê-la feito depender de uma atendente pessoal ou apoio de outra pessoa, tirando em parte sua autonomia, para ela, isso não deve determinar suas escolhas ou influir em sua identidade, em quem ela é:

“Não é sobre você amarrar seu sapato, mas você decidir qual sapato botar.” (E1)

O empoderamento acaba por ser também uma consequência da autonomia e está embasado em três aspectos, conforme Lanna (2010): fazer escolhas, tomar decisões e assumir as consequências dessas decisões e escolhas.

“Trabalho é dignidade, te dá de certa forma uma autonomia, te dignifica mesmo como pessoa.” (E2)

“Para trabalhar, você precisa superar obstáculos. E no fundo acho que o que pesa é que você quer ter autonomia, não quer depender dos outros. E essa superação me deu muita desenvoltura para conseguir isso.” (E8)

Apesar de existirem condições individuais para que os entrevistados pudessem ser autônomos, nem sempre o ambiente externo se comportou de maneira favorável à manifestação dessa autonomia. Não se trata somente do ambiente de trabalho, mas de todo o contexto que promove o acesso a esse

mesmo trabalho. Um dos entrevistados, por exemplo, por morar em uma região afastada do trabalho e com uma infraestrutura precária, tinha sérias dificuldades para chegar ao local – optando por trabalhos mais próximos de casa – limitando a sua autonomia e não permitindo, por consequência, a plena execução de sua independência, já que sua escolha ficou limitada por condições externas.

4.8. Trabalho como fonte de sustento

A maior fonte de renda de todos os entrevistados advém de seu trabalho e não de outras fontes como pensão, herança, etc. As falas acerca da importância da remuneração ficaram mais evidentes para pessoas de classe social mais baixa:

“O trabalho era pela necessidade do trabalho mesmo, você precisa ter uma verba para ajudar, manter a casa. Sou de família humilde, né?” (E2)

Segundo o Grupo MOW (1987), é evidente a correlação entre conceitos e esferas. No caso apresentado, o fato de a família ser mais pobre fez com que a remuneração se tornasse um sentido desse trabalho, fazendo com que a pessoa abrisse mão, por vezes, da vocação ou desejo pessoal.

Além do aspecto econômico, ficaram evidentes os benefícios psicológicos e sociais associados ao trabalho. Caso contrário, diversos autores não indicariam que a maior parte das pessoas continuaria trabalhando, mesmo se tivesse dinheiro o suficiente para viver confortavelmente o resto de suas vidas sem trabalhar (MOW, 1987). Essa perspectiva foi corroborada por todos os entrevistados, os quais afirmaram que trabalhariam ou exerceriam outras atividades mesmo se fossem ricos.

O efeito da inatividade e ociosidade gerado pela falta do trabalho, atividade ou hobby pode ser considerado desmoralizador (MOW, 1987).

“O trabalho para mim tem uma importância fundamental porque é a ferramenta que proporciona o meu sustento, para eu pagar as minhas contas, comprar os meus pequenos confortos e é aquilo que me traz prazer, é a utilidade.” (E3)

“O trabalho ocupa um bom espaço para dar conforto na minha vida pessoal, viajar, comprar as coisas.” (E6)

Apesar de surgir em algumas falas, quando confrontada com outros aspectos do trabalho a importância da remuneração não foi considerada superior aos demais, como clima organizacional, prazer e vocação,

“Valia mais o equilíbrio emocional, a minha saúde do que o dinheiro.” (E8)

“Vou trabalhando, fazendo meu sacerdócio, ganhando dinheiro para comprar minha gasolina, para comprar minhas coisas. Nunca visando o dinheiro em primeiro plano. Tem que ter o dinheiro porque senão você não vive, né?” (E10)

4.9. Trabalho e carreira

O tema “carreira” apareceu pouco na fala dos entrevistados, talvez até mesmo pelo fato de a maioria trabalhar de modo autônomo. Para os três entrevistados que trabalham em empresas, contudo, esse ponto se mostrou relevante, sendo relatado o investimento no aprendizado como forma de progredir em suas respectivas carreiras. E6, por exemplo, estudou Administração porque trabalhava em um banco e acreditava que a graduação poderia ajudá-lo a melhorar sua posição lá dentro. E7 iniciou o estudo em RH como uma das opções de cursos superiores oferecidos pela empresa de saúde em que trabalhava. E8 demonstrou interesse em aprender mais sobre a área em que atua no banco e hoje é um dos especialistas de seu setor. Há, na fala dos três, não apenas um almejo pela ascensão, mas pela estabilidade na carreira.

Sobre o direito ao trabalho, o grupo MOW (1987) coloca a passagem de “eu quero um trabalho estável” para “eu tenho direito a um trabalho estável” e sugere que toda pessoa deve ter direito a um trabalho interessante e com significado.

4.10. Mudança no sentido do trabalho

A aquisição da deficiência não se mostrou, em nenhum dos casos, como uma ruptura dos interesses ou motivações para/com o trabalho, inclusive porque muitos ainda não tinham uma profissão estabelecida antes da aquisição da deficiência. Mas há, para quase todos, uma ressignificação desse trabalho e das atividades de modo geral. Um dos motivos apontados pelos entrevistados é que a atividade em si faz com que se esqueçam ou mesmo lidem melhor com a deficiência – transformando a barreira em uma nova forma de atender a

vocações, sonhos e desejos. Há atribuições de sentido exclusivos da pessoa com deficiência e, em alguns casos, especificamente da deficiência adquirida.

E1, por exemplo, já era dançarina clássica antes de sofrer o acidente, porém, após se tornar paraplégica, além do prazer que a dança lhe proporcionava, passou a ver nessa atividade uma ferramenta para reconhecimento desse corpo reconhecido.

“A importância do movimento da dança para mim foi essencial, primordial, porque eu pude reconhecer esse corpo, não só para me reeducar nas atividades mais básicas/diárias como comer, se pentear, se vestir, mas reencontrar a dança para mim foi resgatar minha autoestima, tomar uma direção – para onde eu ia, o que eu queria fazer com esse corpo diferente.” (E1)

Outro aspecto que emergiu, a partir da aquisição da deficiência, foi o trabalho como forma de solidariedade e militância. Antes de adquirirem a deficiência, alguns viam trabalho, simplesmente, como uma forma de obter o sustento e, após essa aquisição, passaram a vê-lo como uma ferramenta de transformação social e de produção de valor. É como se, de certa forma, a deficiência fizesse esse grupo refletir acerca de sua condição e papel na sociedade.

“Antes tinha mais a questão da necessidade financeira. Antes eu via o trabalho só como uma fonte de renda e, na verdade, é bem mais que isso. Isso foi o que mudou. Não é trabalhar só pelo dinheiro, é a satisfação de estar realizando algo maior, algo mais.” (E2)

O próprio interesse pela área de estudo da inclusão surgiu, em quase todos os casos, após a aquisição da deficiência. Somente uma das entrevistadas tinha algum estudo que envolvia a inclusão (mais especificamente, a fisioterapia) antes de adquirir a deficiência. A busca pelo conhecimento se deu como uma forma de militância por aqueles em situação semelhante.

É interessante notar que, inclusive, na mesma área de estudo/trabalho pode haver uma alteração de sentido para o indivíduo ao longo da vida. Mudanças na vida profissional podem provocar alterações no sentido do trabalho para um mesmo sujeito (ASHFORTH, 2000). Quando trabalhava em escritórios de arquitetura e mesmo durante a graduação, E8 não tinha interesse pela área de infraestrutura urbana, porque gostava mais da parte de edificações, por exemplo, mas depois, principalmente com o trabalho em transporte urbano, passou a se interessar mais, além de projetos intersetoriais de favelas com desenvolvimento urbano.

O trabalho, especificamente para a pessoa com deficiência, também é visto como forma de afirmação da competência para a sociedade, um modo de mostrar que são capazes:

“O trabalho dilui a deficiência, porque as pessoas veem que você tem uma competência como qualquer outra pessoa.” (E6)

Outro papel é o de funcionar como uma “válvula de escape” da deficiência, como uma forma de lidar com as dores físicas e psicológicas – recorrentes para algumas pessoas com deficiência.

“E, quando você se distrai, você não pensa em doença, não pensa em limitação. Também enfrenta mais a dor, investe mais em ficar com saúde. Não se deixa abater.” (E8)

“Se você está com a cabeça melhor, o sistema imunológico fica melhor. Quando comecei a ter dores mais fortes, eu fiquei bastante deprimido, mas eu acho que o tratamento médico e o trabalho ajudaram a sair da depressão.” (E8)

Além de terem o direito de buscar uma qualidade de vida melhor para si, as pessoas com deficiência possuem habilidades e competências que podem ser expressas no trabalho e por meio dele (LIMA et al., 2013).

“Na dança, me sinto jovem, ativa, produtiva. Menos cansada até quando estou muito cansada. Com menos dor até quando estou com muita dor. Eu me sinto viva, fazendo aquilo que gosto. Quando eu estou no palco, eu esqueço que dói aqui, que dói ali, eu esqueço que já estou quase na terceira idade.” (E1)

“O trabalho é importante para não me deixar acomodado. Eu preciso estar sempre ocupado, me manter ativo é importante. Até a própria questão de saúde. O foco em algo me motiva. Realmente estar em movimento, ter um objetivo.” (E4)

5. Conclusão

O presente estudo buscou entender o sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida, bem como suas eventuais mudanças no decorrer de suas trajetórias profissionais. Tomando como base a análise das percepções individuais dessas pessoas, procurou-se perceber quais acepções do trabalho, em comum, esse grupo possui, o lugar que o trabalho ocupa em suas vidas e de que forma fatores externos e internos influenciam nessas acepções e graus de importância.

A análise dos resultados confirmou alguns aspectos tratados nos estudos correntes sobre o “sentido do trabalho”, principalmente no que se refere à importância e interferência do trabalho em outras esferas da vida. Mesmo não tendo sido considerada a esfera central, e sim “compartilhada”, os relatos individuais deixaram claro que o trabalho é um elemento determinante para suas formações identitárias. Conforme expõe MOW (1987), o nível de identificação é uma resultante da interação com outras pessoas e os fatores ambientais.

Nenhum dos entrevistados demonstrou interesse em parar de trabalhar, a não ser no caso de trocar sua atividade atual por outra. Esse fato demonstra que o trabalho, ou a realização de alguma atividade produtiva, possui um forte sentido para eles, mas, não necessariamente, o trabalho atual, o que vai ao encontro do pensamento de Castel (1998) para quem o trabalho é uma relação técnica de produção que funciona como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social.

Entre as atividades que os entrevistados afirmaram ter interesse em realizar está o trabalho social, que muitos deles já exercem. O voluntariado, além de ser considerado uma forma de atribuir valor à sociedade, de acordo com Ferreira, Proença T. e Proença J., (2008), mostrou-se como um fator de bem-estar para quem o oferece (THOITS; HEWITT, 2001). Além disso, o fato de alguns terem doenças que já colocaram a vida em risco ou que são evolutivas, faz com que demonstrem um alto apreço pelos prazeres da vida, que não incluem somente o trabalho, mas o convívio com pessoas próximas e atividades de lazer, como viagens.

Os entrevistados não apresentaram a remuneração como o sentido principal do trabalho, nem mesmo quando solicitados a definir o termo “trabalho” de maneira distanciada. A remuneração foi vista como consequência e necessidade, mas não como uma meta ou geradora de sentido do trabalho. Da mesma forma, a progressão na carreira apareceu transversalmente e não como prioridade.

As relações afetivas se mostraram muito importantes para esse grupo, até mesmo à frente da esfera do trabalho. Cabe destacar que essas relações também são construídas no ambiente de trabalho, o que justifica, inclusive, o receio pela maior parte dos entrevistados em deixar de trabalhar. Isso porque a falta do trabalho é vista como um caminho para o isolamento social, afetivo e produtivo.

No que se refere ao impacto da deficiência no sentido do trabalho, foi possível notar que todos buscam superar barreiras para atenderem às suas vocações e obterem prazer também no trabalho, havendo, contudo, uma revisão da forma de exercer as mesmas atividades que exerciam antes da aquisição da deficiência ou que sonhavam exercer. Essas barreiras, tal como sua superação, de acordo com o modelo social da deficiência, não são de responsabilidade da pessoa com deficiência, mas sim da sociedade que acaba por deixar esse grupo de pessoas em situação de desvantagem (SASSAKI, 2010). Ao se verem com uma deficiência, o trabalho passa a ser uma esfera de realização e de superação, o que é demonstrado pelo fato de a maior parte dos entrevistados ter afirmado estar orgulhosa e realizada com seus trabalhos.

Além do autoempoderamento presente nas falas, na condição de pessoas com deficiência há nelas também a necessidade e o orgulho de serem um exemplo para outros indivíduos em situação de desvantagem; para que estes observem a possibilidade de também alcançarem a mesma realização. Há, da parte dos entrevistados, uma preocupação em deixar um legado, como se a deficiência tivesse sido adquirida como uma missão. Alguns, ainda, utilizam seus saberes específicos, Medicina e Arquitetura, por exemplo, para atender os semelhantes (pessoas com deficiência) e a sociedade como um todo.

No que se refere ao estigma ou ao preconceito, não há muitas referências a ataques ou ofensas pelo fato de terem uma deficiência. Aquele que estigmatiza pode julgar o estigmatizado em diferentes níveis, colocando-o em posições de inferioridade, superioridade ou como uma não-pessoa, tirando a sua humanidade e seu reflexo no próximo (GOFFMAN, 1988). Esse aspecto apareceu mais como se a sociedade, de modo geral, desacreditasse na potência

e competência desse grupo, por terem uma deficiência, e os entrevistados tivessem que negar esse estigma, demonstrando capacidade.

A diversidade de profissões e histórias de vida dos entrevistados ajudou a ter uma percepção dos temas também de acordo com o contexto. É importante ressaltar que tanto o grupo entrevistado, quanto o grupo de pessoas com deficiência adquirida, não é um grupo homogêneo. Novas pesquisas baseadas nessa perspectiva poderiam gerar resultados diferentes, até porque parte do grupo entrevistado pode ser considerada privilegiada por ter trabalhos ricos em sentido e valor.

Se considerarmos somente os entrevistados desse estudo, poderíamos separá-los em três grupos profissionais: artes, carreiras tradicionais e prestação de serviços.

No grupo das artes – E1, E3 e E5 –, é possível perceber uma forte inclinação vocacional que fez com que esse grupo visse sentido no prazer que alcança nas suas atividades laborais artísticas. Para esse grupo, fatores como remuneração e independência (financeira, principalmente) não se mostraram prioritários no momento de escolha ou permanência no trabalho.

Para aqueles voltados para carreiras mais convencionais – E6, E8, E9 e E10 –, a visibilidade e o reconhecimento do trabalho são fundamentais. A fim de obterem crescimento profissional, eles acabam experimentando cargos novos, com novos desafios que os motivem a se superar sempre. O prazer não foi colocado tanto como prioridade, mas aparece por meio das conquistas e aprendizado. O trabalho social desse grupo acaba assumindo um perfil profissional, por meio do qual lutam pela justiça e empoderamento do próximo.

No grupo de serviços – E2 e E4 e E7 –, encontram-se aqueles que ainda estão buscando uma colocação profissional mais sólida, ou mais de acordo com a sua personalidade. Para eles, a remuneração mantém-se como um fator importante, mas não prioritário. Eles não se sentem, até o momento, completamente realizados em suas profissões atuais e veem mais sentido nas profissões que almejam ter.

De maneira geral, o trabalho mostrou-se como uma esfera versátil, que apresenta sentidos múltiplos para os entrevistados, não apenas para o grupo, mas para um mesmo sujeito, sendo esses sentidos intrinsecamente conectados – dificultando o tratamento de forma completamente isolada. O trabalho social, por exemplo, está muito associado à inserção/inclusão social, pois o trabalho em prol do todo possui relação direta com o sentimento de pertencimento e contribuição. Da mesma forma ocorre com o trabalho como demonstração da

capacidade e o trabalho social, militância, pois a própria atividade vira uma forma de provação e exemplo social.

O mesmo indivíduo pode ver sentidos diferentes em um mesmo trabalho e é comum e positivo que o faça. Pelo que foi possível perceber, quanto maior o número de variações desse sentido, maior será o envolvimento e menor a possibilidade de desvinculação desse trabalho, posto que, na ausência de um sentido, o outro pode se manifestar de maneira compensatória.

De forma conclusiva, postula-se que as descobertas deste estudo possam ajudar a compreender melhor os diferentes sentidos atribuídos ao trabalho, por parte de pessoas com deficiência adquirida. Em pesquisas futuras, recomenda-se a verificação das componentes apresentadas e a expansão da análise a partir de diferentes contextos e perspectivas. No que se refere ao contexto, comparando, por exemplo, o sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida empregadas no setor público e privado, ou em trabalhos formais e informais. As perspectivas poderiam ser diferentes se comparassem o sentido do trabalho para pessoas com deficiência adquirida e pessoas com deficiência inata, ou ainda considerando seus aspectos demográficos, como renda, idade ou região em que vivem.

Considerando os estudos possíveis a partir do apresentado, estão também aqueles que envolvam sentido do trabalho e diversidade organizacional. Algumas das possíveis abordagens são: a diversidade organizacional como produtora do sentido do trabalho, o sentido do trabalho para minorias inseridas no mercado de trabalho, análise do sentido do trabalho pela inserção ou inclusão social e outros que ajudem a entender de que forma as minorias se relacionam com o ambiente profissional.

6. Referências bibliográficas

- AMARAL, Lígia Assumpção. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, Júlio Groppa. **Diferenças e preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo: Summus, p. 11-30, 1998.
- ASHFORTH, Blake. **Role transitions in organizational life: an identity-based perspective**. Routledge, 2000.
- BARBOSA, Rui; MÓDOLO, Marcelo. **Oração aos moços**. Hedra, 2009.
- BARDIN, Laurence. **Análisis de contenido**. Ediciones Akal, 1991.
- BARROS, V. A. de; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional** [recurso eletrônico]: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: EDUFES, 2014.
- BASSO, Itacy Salgado. **Significado e sentido do trabalho docente**. Cadernos Cedes, v. 19, n. 44, p. 19-32, 1998.
- BENEDICT, Ruth. **Patterns of Culture**. Tradução de Echantillons de Civilisations, Paris, Gallimard, v. 1950, 1935.
- BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological Methods & Research**, v. 10, n. 2, p. 141-163, 1981.
- BORGES, Livia de Oliveira. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-221. mai./ago., 1997.
- BRASIL. Decreto 129. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília: DOU, 1991.
- _____. Lei nº 13.297, de 16 de junho de 2016.
- _____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
- _____. Lei nº 8.214, de 24 de julho de 1991.
- _____. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.
- BRYMAN, Alan et al. **Research methods and organization studies**. Routledge, 2003.
- BURRELL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Social paradigms and organizational analysis**. Aldershot, Gower, 1979.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- CHASE, S. E. (2005). **Narrative inquiry: multiple lenses, approaches, voices**. In N. Denzin & YS. Lincoln (Eds.). *The sage handbook of*

qualitative research (3th ed., p. 651-679). Thousand Oaks: Sage Publications.

CLOSS, Lisiane Quadrado; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros/Life history and career paths: a study of brazilian executives. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 4, p. 525, 2015.

CURADO, Jacy Corrêa; MENEGON, Vera Sonia Mincoff. Gênero e os sentidos do trabalho social. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 3, 2010.

DAFT, Richard L.; WEICK, Karl E. Toward a model of organizations as interpretation systems. **Academy of management review**, v. 9, n. 2, p. 284-295, 1984.

DE ALMEIDA PRADO, Adriana R.; LOPES, Maria Elisabete; ORNSTEIN, Sheila (Ed.). **Desenho universal: caminhos da acessibilidade no Brasil**. Annablume, 2010.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 119-45, 1994.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DELORY-MOMBERGER, C. (2012). Abordagens metodológicas na pesquisa biográfica. **Revista Brasileira de Educação**, 17(51), 523-740. doi: 10.1590/S1413-24782012000300002.

DENZIN, Norman K. A note on emotionality, self, and interaction. **American Journal of Sociology**, p. 402-409, 1983.

_____. **Interpretive interactionism**. Sage, 2001.

_____. **The research act: a theoretical introduction to sociological methods**. Transaction Publishers, 1973.

DRYZEK, John S. **Discursive democracy: politics, policy, and political science**. Cambridge University Press, 1994.

DUBAR, CLAUDE. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBOIS, Anna; GADDE, Lars-Erik. Systematic combining: an abductive approach to case research. **Journal of Business Research**, v. 55, n. 7, p. 553-560, 2002.

DURKHEIM, E. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1978.

FALEIROS V. P. **Metodologia e ideologia do trabalho social**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

FERREIRA, Marisa R.; PROENÇA, Teresa; PROENÇA, João F. As motivações no trabalho voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 7, n. 3, p. 43-53, 2008.

FLETCHER, Agnes. **Ideias práticas em apoio ao Dia Internacional das Pessoas com Deficiência: 3 de dezembro**. Tradução: Romeu Kazumi Sasaki. São Paulo: PRODEF/APADE, 1996.

FREIRE FILHO, João. **Mídia, estereótipo e representação das minorias**. Eco Pós. Rio de Janeiro: Pós-Graduação em Comunicação e Cultura, UFRJ, v. 7, n. 2, p. 45-65, 2004.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, 35(2), 57-63.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4. ed. Rio de Janeiro: LCT, 1988.

SPINELLI-DE-SÁ, Julianna Gripp; LEMOS, Ana Heloisa da Costa. **Sentido do trabalho**: uma análise da produção científica brasileira. Anais do Encontro da ANPAD (XXXIX EnANPAD 2015), Belo Horizonte-MG, 2015.

GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo**: sentidos e formas de uso. Lucerna, 2006.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

HATCH, Mary Jo; YANOW, Dvora. Organization theory as an interpretive science. **The Oxford Handbook of Organization Theory**, p. 63-87, 2003.

KEIM, Gerald D. Foundations of a political strategy for business. **California Management Review**, v. 23, n. 3, p. 41-48, 1981.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Buscando as fronteiras das carreiras sem fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em Administração de Empresas na cidade de São Paulo. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A da (Orgs.). **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2006, p. 109-133.

LANDIM, Leilah. **A invenção das ONGs**: do serviço invisível à profissão impossível. Rio de Janeiro: UFRJ, v. 2, 1993.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. LIMA, Michelle et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, 2013.

MAIOR, Izabel. **Café Filosófico**. Rio de Janeiro, TV Cultura, 19 jun. 2015. Entrevista concedida a Benilton Bezerra Jr.

MIRANDA, A. R. A., Cappelle, M. C. A., & Mafra, F. L. N. Contribuições do método história de vida para estudos sobre identidade: o exemplo do estudo sobre professoras gerentes. **Revista de Ciências da Administração**, 59-74, 2014.

MORENO, Jamile Coelho. Conceito de minorias e discriminação. **Direito e Humanidades**, n. 17, 2010.

MORIN, Estelle M. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Revue Psychologie du Travail et des Organisations**, 3(2-3), 26-45, 1997. _____. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. Academic Press, 1987.

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria-chave da sociologia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 4, n. 10, p. 5-20, 1989.

OIT. C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em:

- <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 dez. 2017.
- OMOTE, S. A integração do deficiente: um pseudo-problema científico. **Temas em Psicologia**, 3(2), 55-62, 1995.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Doc. A/61/611, Nova Iorque, 13 dez., 2006.
- PIAGET, Jean. Part I: Cognitive development in children: Piaget development and learning. **Journal of Research in Science Teaching**, v. 2, n. 3, p. 176-186, 1964.
- RIBEIRO, M. A., & Ribeiro, F. O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 5(1), 127-145, 2012.
- ROCHA, A. D., & Rocha, E. (2007). Paradigma interpretativo nos estudos de consumo: retrospectiva, reflexões e uma agenda de pesquisas para o Brasil. **Revista de Administração de Empresas**, 47(1), 71-80.
- ROSSO, Brent D.; DEKAS, Kathryn H.; WRZESNIEWSKI, Amy. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? São Paulo: RNR, 2003. Disponível em: <http://sivc.saci.org.br/files/chamar.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2017.
- _____. **Vida independente**: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 12-16.
- _____. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.
- _____. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**, p. 10-16, 2009.
- _____. O novo poder: seu impacto nas entidades assistenciais. **Seminário Internacional-Sociedade Inclusiva**, v. 1, 1995.
- SILVA, Antônia et al. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista ADM. MADE**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.
- SILVA, Josélia Rita da; BALASSIANO, Moisés. Construção dos processos pessoais de carreiras no setor público no contexto social contemporâneo. **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, v. 35, 2011.
- SILVA, Késia Aparecida Teixeira et al. Ser prostituta: o sentido do trabalho moralmente inaceitável. Being a prostitute: the meaning of a work morally unacceptable. **Gestão. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 11, n. 2, 2013.
- SILVA, T. T. da (Org.). **Identidade e diferenças**: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.
- SIMONELLI, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, 18(1), 13-26.
- SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; ZAULIFELLOWS, Amanda. **Gays no ambiente de trabalho**: uma agenda de pesquisa. Anais 25º ENANPAD, Salvador, 2006.

SODRÉ, Muniz. Por um conceito de minoria. In: PAIVA, Raquel; BARBALHO, Alexandre. **Comunicação e cultura das minorias**. São Paulo: Paulus, p. 11-14, 2005.

THOITS, Peggy A.; HEWITT, Lyndi N. Volunteer work and well-being. **Journal of Health and Social Behavior**, p. 115-131, 2001.

TOLFO, S. R. et al. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho [CD-ROM]. In: Anais do Fórum CRITEOS. Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. São Paulo. v. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 38-46, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant, CALDAS, Miguel P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, p. 66-72, 2005.

VYGOTSKY, L. S. **Obras escogidas II: problemas de psicología general**. Madrid: Visor Distribuciones. 1991.

WERNECK, Cláudia. "Integração ou Inclusão? – Conceitos básicos para usar este manual." **Manual da Mídia Legal**: Rio de Janeiro: WVA, 2002. Disponível em:

<http://www.escoladegente.org.br/_recursos/_documentos/mml1/mml1.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2017.

_____. Modelo médico x Modelo social da deficiência. **Manual da mídia legal**, v. 3. Rio de Janeiro, WVA, 2004. Disponível em: <http://www.escoladegente.org.br/_recursos/_documentos/mml3/mml3.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2017