

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

EMMANUELLE LOPES DE ALMEIDA

IMPACTOS DO ESTIGMA SOCIAL À PARTICIPAÇÃO DE CADEIRANTES
NO MERCADO DE TRABALHO DE CARUARU - PE

CARUARU
2017

EMMANUELLE LOPES DE ALMEIDA

IMPACTOS DO ESTIGMA SOCIAL À PARTICIPAÇÃO DE CADEIRANTES
NO MERCADO DE TRABALHO DE CARUARU - PE

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena

CARUARU
2017

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Marcela Porfírio – CRB/4-1878

A447i Almeida, Emmanuelle Lopes de.
Impactos do estigma social à participação de cadeirantes no mercado de trabalho de Caruaru - PE. / Emmanuelle Lopes de Almeida. – 2017.
88f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Elielson Oliveira Damascena.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2017.
Inclui Referências.

1. Deficientes – Emprego. 2. Mercado de trabalho. 3. Integração social.
I. Damascena, Elielson Oliveira (Orientador). II. Título.

658 CDD (23. ed.) UFPE (CAA 2017-112)

EMMANUELLE LOPES DE ALMEIDA

IMPACTOS DO ESTIGMA SOCIAL À PARTICIPAÇÃO DE CADEIRANTES
NO MERCADO DE TRABALHO DE CARUARU - PE

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em
Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 07 de julho de 2017

Prof. Dr. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientador

Prof. Dr. José Lindenberg Julião Xavier Filho
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Prof. Dr. Luiz Sebastião dos Santos Júnior
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus por tudo em minha vida, incluindo oportunidades como essa, a qual, foi possível demonstrar todo o empenho do meu trabalho e em seguida a todas as pessoas, que me incentivaram direta ou indiretamente a continuar persistindo nos meus sonhos e a não desistir dos meus objetivos pessoais, apesar das circunstâncias.

Sinceros agradecimentos também ao apoio da minha família, mas em especial, aos meus pais e a minha querida irmã, por todo o amor e apoio incondicional que me deram durante toda a vida e principalmente, durante a elaboração desse trabalho. Sem vocês, boa parte de conquistas como essa não teriam se concretizado em minha história de vida e eu lhes serei sempre muito grata por tudo.

Agradecimentos especiais também a minha amiga Katiana Maria da Silva, pela amizade, ajuda e apoio incondicional prestados durante as dificuldades enfrentadas ao longo da graduação. Serei inesquecivelmente grata por seu incentivo à minha formação, em uma ocasião particular, quando me disse para não desistir do curso, em um momento, no qual eu ainda tive a oportunidade fazê-lo.

Agradecimentos também a Helder Caran e Nadjael Freitas pela paciência e apoio prestado durante a elaboração desse trabalho. Vocês foram pessoas respeitáveis e maravilhosas, que eu tive a oportunidade de conhecer e que me ajudaram muito durante a graduação.

A Valmir Fernandes, muito obrigada pela confiança nos trabalhos, pela amizade, pelas longas horas de debates sobre assuntos variados e enriquecedores e principalmente, pelo apoio prestado durante as dificuldades da graduação. Não esquecerei do “menino de Brejo” e da parceria vitoriosa que eu, você e Katiana formamos.

Aos amigos de infância, sinceros agradecimentos, principalmente pelo incentivo, pelas boas recordações e pelas longas conversas. Desejo-lhes muitas alegrias e espero, se Deus permitir, que ainda possamos compartilhar de bons e inesquecíveis momentos juntos.

Aos professores, agradeço imensamente, a todos aqueles que participaram da minha formação e que me incentivaram a estudar cada vez mais para alcançar grandes vitórias. Eu tive a oportunidade de conhecê-los não apenas durante a graduação, mas também durante a minha formação escolar nas cidades de Sertânia e Arcoverde (respectivamente ensino fundamental e médio), ambas do interior de Pernambuco, as quais, me orgulho de ter crescido.

Grata também aos professores presentes na banca examinadora, por compartilharem de um momento muito significativo para mim e em especial, ao professor orientador dessa pesquisa, professor Elielson Damascena, pela ajuda prestada ao longo do desenvolvimento do trabalho e pelos grandes ensinamentos em sala de aula. Das coisas que não esquecerei, é que estamos sempre presos ao tempo e ao espaço e que não devemos ter medo de lutar pelos nossos objetivos.

A todos os voluntários da APODEC e aos demais participantes dessa pesquisa, muito obrigada, principalmente, pela paciência e por todas as histórias enriquecedoras que me foram contadas, sem vocês e cada um daqueles que me ajudaram e me apoiaram com a pesquisa, esse trabalho estaria incompleto. Levarei comigo, muitos ensinamentos.

A todos, mais uma vez, o meu muito obrigada.

EPÍGRAFE

Quando você não se aceita, você não aceita sua deficiência, você não aceita você ser magra, gorda, você não aceita você ser negra, você não aceita... Então, isso, você própria já traz essa... Essa angústia e esse preconceito com você mesma, então você queira ou não, você passa isso para as outras pessoas, mas quando você [...] Se empodera do que você é, [...] Você já tá uma pessoa que não é induzida e [...], as coisas se tornam mais fácil... Não existe preconceito, não existe discriminação, quando você se aceita... Porque mesmo que as pessoas queiram lhe atingir, elas não tão... Não tão, tão empoderadas para lhe atingir, porque você já tem o empoderamento há muito tempo e maior do que o delas... (Entrevistado 3)

RESUMO

O presente estudo aborda sobre as questões sociais envolvendo estigma e pessoas com deficiências no mercado de trabalho, de modo a especificar conceitos e tornar mais claro as relações sociais existentes na sociedade atual. Nesse contexto, Caruaru, cidade localizada na região agreste do estado de Pernambuco, tornou-se o cenário para essa análise, por se tratar de uma região cujo mercado de trabalho é diverso e enriquecido pelas pessoas que compõem os meios formais e informais do mercado que caracteriza a região. Além disso, o objetivo dessa pesquisa é realizar uma análise um pouco mais detalhada sobre como o estigma influencia na vida das pessoas com deficiências e como ele afeta a participação, especificamente, de cadeirantes, no contexto do trabalho. Esse estudo também se trata de uma pesquisa qualitativa e exploratória, realizada por meio de entrevistas com quatro cadeirantes (voluntários e pacientes) da APODEC (Associação de Pessoas com Deficiência de Caruaru). No entanto, análise de dados se desenvolveu, por meio de técnicas de análise de conteúdo, que auxiliaram a identificar aspectos do estigma na narrativa pessoal dos entrevistados.

Palavras-chave: Estigma. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Cadeirantes. Sociedades. Organizações.

ABSTRACT

The present study addresses social issues involving stigma and people with disabilities in the labor market, in order to specify concepts and make clear the social relations existing in today's society. In this context, Caruaru, a city located in the agreste region of the state of Pernambuco, became the scenario for this analysis, since it is a region whose labor market is diverse and enriched by the people who make up the formal and informal market means that Characterizes the region. In addition, the purpose of this research is to conduct a somewhat more detailed analysis of how stigma influences the lives of people with disabilities and how it affects the participation, particularly of wheelchair users, in the context of work. This study is also a qualitative and exploratory study, conducted through interviews with four wheelchair users (volunteers and patients) of APODEC (Association of Persons with Disabilities of Caruaru). However, data analysis was developed through content analysis techniques that helped identify aspects of stigma in the personal narrative of respondents.

Keywords: Stigma. Labor Market. People With Disabilities. Wheelchair Users. Societies. Organizations.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 (2): Número de Empregos Formais por Tipo de Deficiência - 2015.....	20
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 (3): Duração das Entrevistas.....	33
Quadro 2 (4): Caracterização dos Sujeitos	36
Quadro 3 (4): Quadro Categorical da Entrevista 1.....	44
Quadro 4 (4): Quadro Categorical da Entrevista 2.....	50
Quadro 5(4): Quadro Categorical da Entrevista 3.....	55
Quadro 6 (4): Quadro Categorical da Entrevista 4.....	62
Quadro 7(5): Quadro do Teste de Associação de Palavras	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APODEC	Associação de Pessoa com Deficiência de Caruaru
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PcDs	Pessoas com Deficiência(s)
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	13
1.1 INTRODUÇÃO	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 JUSTIFICATIVA	15
CAPÍTULO 2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	17
2.1 MERCADO DE TRABALHO	17
2.1.1 Legislações Trabalhistas para PcDs.....	21
2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	23
2.2.1 Concepções Sobre Deficiência	23
2.3 ESTIGMA.....	28
CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1 ASPECTOS GERAIS	30
3.2 COLETA DE DADOS	32
3.2.1 Entrevistas	33
3.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	34
CAPÍTULO 4 - ANÁLISES E DISCUSSÕES	36
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS	36
4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	37
4.2.1 Entrevista 1	39
4.2.2 Entrevista 2	49
4.2.3 Entrevista 3.....	51
4.2.4 Entrevista 4.....	60
CAPÍTULO 5 - RESULTADOS	64
5.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS	64
CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
6.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	76
6.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	77
REFERÊNCIAS	78
APÊNDICE A – Roteiro das Entrevistas	87

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

As concepções sobre pessoas com deficiências (PcDs) na sociedade ainda geram muitas discussões sobre esse tema, principalmente por atingir uma parte da população que constantemente enfrenta diversas barreiras para conquistarem oportunidades e condições iguais a dos demais. Em outras palavras, para conquistarem sua participação política, econômica, social e educacional na sociedade a qual pertencem.

Essas dificuldades em se usufruir de direitos e cumprir com deveres ocorre para as PcDs, porque para a maioria dos casos, a estrutura da sociedade sempre desqualificou pessoas que possuíam alguma deficiência. Várias vezes, privando-os de sua liberdade. (MACIEL, 2000; PERLIN *et. al.*, 2016)

A deficiência em si, também caracteriza-se como sendo uma construção social, pois as expectativas que se tem sobre as PcDs são determinadas com base nas relações estabelecidas com elas. Já que o meio social é o que costuma definir e orientar, quais são as ações destinadas a essas pessoas. (OMOTE, 1994; FREITAS, 2007; FREITAS; MARQUES, 2009; NUNES, 2015)

Nesse contexto, o trabalho possui certa responsabilidade ética e moral durante o processo de socialização, pois é um dos elementos que caracterizam a identidade do ser humano, já que confere aos indivíduos, certo prestígio social dentro ou fora de seus grupos de convívio. (LIEDKE, 1997; ENRIQUEZ, 1999; VITOR, 2011)

A questão da diversidade também tem se consolidado nas organizações, principalmente, por conta das diferenças existentes nas forças de trabalho do mercado. “Aspectos como gênero, etnia, orientação sexual, [...] ou limitações físicas, por exemplo, assinalam a heterogeneidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000; NKOMO; COX, 1994),” dentro das empresas. (*apud* SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p. 338)

As pessoas com deficiência física, particularmente, aquelas que usam cadeiras de rodas (ou seja, pessoas costumeiramente conhecidas por cadeirantes) ainda costumam estar sujeitas a diversas barreiras sociais que necessitam ser superadas para conquistarem sua autonomia plena no ambiente de trabalho ou fora dele. Sendo algumas dessas barreiras: a “[...] severidade da deficiência, protecionismo da família, além dos aspectos de preconceito,

discriminação e estigma” que envolvem a sociedade. (SASSAKI, 2006 *apud* BELTRÃO; BRUSTEIN, 2012, p. 8)

O estigma representa um empecilho à inclusão social, assim como a construção da identidade e da cidadania do indivíduo (VOLZ *et. al.*, 2015), pois além de ser uma construção sócio-cultural, estabelece relações de convívio, nas quais, o outro costuma ser desvalorizado (MOTTA, 2014) com base em características particulares, que geralmente, são diferentes do padrão esperado pela sociedade.

A preocupação em se transformar as cidades em ambientes mais inclusivos também é um assunto recente. Só ao longo da década de 1990, que as pessoas com deficiência reforçaram a luta pela sua inclusão social (FRANÇA; PAGLIUCA, 2008) e a inclusão tornou-se uma ação, cujo objetivo, visava minimizar os estereótipos e preconceitos, que faziam parte do cotidiano dessas pessoas. (PERLIN *et. al.*, 2016)

Sendo assim, Caruaru, cidade localizada na região agreste do estado de Pernambuco, com uma estimativa de 351.686 habitantes (IBGE, 2016), tornou-se cenário para a realização dessa pesquisa, por ser importante na região o debate a respeito da inclusão de PcDs no meio social e no mercado de trabalho.

Dessa maneira, levando-se em consideração a necessidade contínua de práticas inclusivas, além das concepções existentes em sociedade e o modo como pessoas com deficiência física são tratadas ou compreendem o ambiente que os rodeia, busca-se respostas para o seguinte questionamento: como a estigmatização social afeta a participação de cadeirantes no mercado de trabalho de Caruaru - PE?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como a estigmatização social afeta a participação de cadeirantes no mercado de trabalho de Caruaru – PE.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Relacionar os conceitos de estigma propostos por Goffman à prática vivenciada por cadeirantes no mercado de trabalho;
- Descrever de que modo o estigma ocorre na vida dessas PcDs.

1.3 JUSTIFICATIVA

De um ponto de vista pessoal, a temática voltada para a participação de cadeirantes no mercado de trabalho foi escolhida para essa pesquisa por se tratar de um tema desafiador e por possibilitar uma análise construtiva sobre as ações relacionadas as PcDs em sociedade. Consequentemente, visando perceber o estigma como mais uma barreira social a ser enfrentada em prol da igualdade de direitos sociais e de condições de vida.

Baseando-se em um enfoque social, é válido ressaltar, que a sociedade brasileira ainda “[...] valoriza o esteticamente perfeito, tem dificuldade em acolher a diversidade e, [...] acaba por segregar o ‘diferente’”. (LUCIDO, 2014, p. 12) Em vista disso, a participação plena de pessoas com deficiência física em sociedade ainda depende de profundas transformações sociais para que seja possível garantir o suporte necessário para que essas pessoas possam conviver de maneira não-segregada com os demais. (NERI, 2002; OLIVEIRA, *et. al.*, 2009; MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE; 2012)

“Ouvir as próprias pessoas estigmatizadas para entender o processo de estigmatização não é [...]” algo novo (Goffman, 1988; Glat, 1989; Padilha, 1997), [...]” (*apud* LUNARDI, 2000, p. 14), mas ressalta-se com isso, que é um processo importante, que dá a oportunidade para as pessoas expressarem suas percepções e consequentemente, por meio delas propor melhorias para a desconstruções de processos estigmatizantes no meio social.

No âmbito acadêmico em Administração, a escolha dessa temática torna-se relevante por permitir um novo olhar sobre o fator humano dentro das organizações, visando não apenas a produtividade dos indivíduos, mas também não desqualificá-los por suas diferenças, principalmente porque o potencial das PcDs está além do que pode ser percebido pelas organizações. (PASTORE, 2000; HERCULANO *et. al.*, 2004)

De acordo com essas concepções, compreende-se que a competência profissional das pessoas que possuem deficiências, respeitando suas limitações, pode ser aprimorada em todas

as áreas do mercado de trabalho (como indústria, serviços e comércio, por exemplo). A abertura do mercado para atender as essas pessoas, resulta em diversos aspectos positivos, proporcionando também a sua independência econômica e social. (SENAC, 2002; HERCULANO *et. al.*, 2004)

Dessa forma, também há a importância de pesquisas sobre essa temática para que as empresas possam compreender o valor da diversidade de funcionários nas organizações, tanto para gerar produtividade, quanto para abranger outros aspectos igualmente importantes, como o fato de que a organização só se desenvolve e lucra, se houver pessoas trabalhando de modo adequado nelas e se ela trabalhar em prol do bem-estar social (ou seja, se trabalhar para as pessoas).

O capítulo seguinte, apresenta a fundamentação teórica da pesquisa, embasada em artigos e livros sobre os temas propostos para esse estudo, nesse caso, concepções sobre estigma, deficiência e mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O trabalho é, na verdade, “[...] uma construção elaborada pelo coletivo em um determinado contexto histórico, social e econômico” (BENDASSOLLI, 2009 *apud* DUTRA-THOMÉ; KOLLER, 2014, p. 368) e desse modo, sempre esteve ligado ao ser humano e a sua essência, pois desde o início da civilização, os seres humanos realizam atividades rotineiras e necessárias à sua sobrevivência, como a pesca e a colheita de alimentos, por exemplo. (DRUCKER, 1995; TAVARES, 2006)

No Brasil, aproximadamente no século XIX, ocorreu a transição do trabalho escravo para o trabalho livre. Tempos depois, com a expansão cafeeira, absorveu-se o excedente de mão-de-obra que vinha de outras regiões do país para São Paulo, pois boa parte da “[...] população encontrava-se ainda, em sua maioria, vinculada à propriedade latifundiária em decadência [...]” no país. (DEDECCA, 2005, p. 96)

Anos depois, com a Revolução Industrial, modificou-se a estrutura de diversas sociedades, criando o pagamento por produção ou por peça, que buscava reduzir os custos e a dispersão dos trabalhadores nas organizações. Essa modalidade se enfraqueceu, dando lugar ao sistema fabril e a mecanização da produção (COSTA, 2012), que no Brasil de 1930, com o Governo de Getúlio Vargas “[...] começou a tomar outra dimensão, cujas consequências e influências na vida trabalhista nacional [...]” ainda podem ser percebidas. (COLTRO, 2009, p. 50)

Nessa época, “[...] com intuítos diversos e discutíveis os governantes [...] propiciaram uma enorme produção de legislação trabalhista [...], como [...]: a organização do Departamento Nacional do Trabalho, a concessão de férias, a instituição da carteira profissional, o regulamento do horário do trabalho no comércio e na indústria, [...], além de inúmeros outros atos legais,” conforme Cordeiro (1962 *apud* COLTRO, 2009, p. 50)

Nesse período, também surgiu o conceito de empregabilidade, que diferenciava basicamente “[...] ‘aqueles dotados de condições físicas e mentais para o trabalho, daqueles incapacitados’”. Esse conceito considerava como importante as condições sociais do trabalhador e não apenas as horas trabalhadas ou as condições do ambiente de trabalho. (NÁDER; OLIVEIRA, 2007; KILIMNIK; NETO; REIS, 2015)

De acordo com essa concepção, o trabalhador necessitava de atributos que deveriam

garantir o seu lugar no mercado, fazendo surgir conceitos, como iniciativa, criatividade e empreendedorismo, que tornaram-se características relevantes a serem inseridas no ambiente de trabalho. (DRUCK, 2011; COSTA, 2012)

Ao final da década de 60 também surgiram perspectivas de integração social que objetivavam a inserção de pessoas desfavorecidas socialmente no meio educacional e no mercado de trabalho (SASSAKI, 2003; FALEIRO, 2012), “[...], a saber, os marginalizados, os negros, os índios, os idosos e as pessoas portadoras de deficiências”. (CERIGNONI; RODRIGUES, 2005 *apud* FONTOURA, 2006, p. 10)

Nesse contexto, até o final da década de 80, ainda falava-se pouco sobre a inclusão de PcDs na sociedade brasileira e no mercado de trabalho. (FONTOURA, 2006, p.10) No entanto, as PcDs passaram a ser “[...] inseridas no [...] trabalho sem que houvesse nenhuma preparação na parte física da empresa e nem dos funcionários para acolher o deficiente”. Tal atitude consistia em desfavorecer o desenvolvimento das PcDs no trabalho, principalmente porque as barreiras existentes costumavam impedir o seu desenvolvimento na cultura organizacional das empresas. (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; FALEIRO, 2012, p. 11)

A partir de 1990 mudanças significativas ocorreram na economia global e geraram uma intensificação do capitalismo, por conta da abertura dos mercados financeiros. Algo que impulsionou uma forte concentração de riquezas (CHESNAIS, 2004; PIKETTY, 2014; CARLEIAL, 2015) e fez com que as formas mais flexíveis de produção acabassem por desqualificar o trabalhador exigindo uma padronização mais rápida dos processos, tornando-os intensos.

Como consequência disso, a fragmentação do trabalho, ocasionada pelo avanço das tecnologias também possibilitou uma maior exploração e controle sobre a mão-de-obra do mercado. (ANTUNES, 1997; VENTURI, 2007) No Brasil, surgiram também duas características distintas, sendo elas, o mercado de trabalho formal e o informal, que ainda marcam a sociedade como um todo.

A informalidade surgiu como uma alternativa para os trabalhadores que não conseguiam encontrar emprego no mercado de trabalho formal, devido às diversas barreiras impostas pelas organizações. (CURI; MENEZES-FILHO, 2004) Em razão disso, essa tipificação também passou a ser considerada como sendo referente ao trabalho autônomo, ou seja, sem nenhum vínculo empregatício e que por essa razão não está amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (MORAES, 2008)

“O mercado formal de trabalho é composto das ocupações assalariadas devidamente regulamentadas segundo uma legislação (trabalhadores privados) ou segundo um estatuto

(trabalhadores de instituições públicas)”. (VENTURI, 2007, p. 3) As empresas formais são condicionadas a três tipos de setores que compõem o mercado e a economia do país, sendo eles: o primeiro setor (o público), o segundo setor (o setor privado) e o terceiro setor (composto por organizações privadas com interesses públicos). (BENTO, 2010)

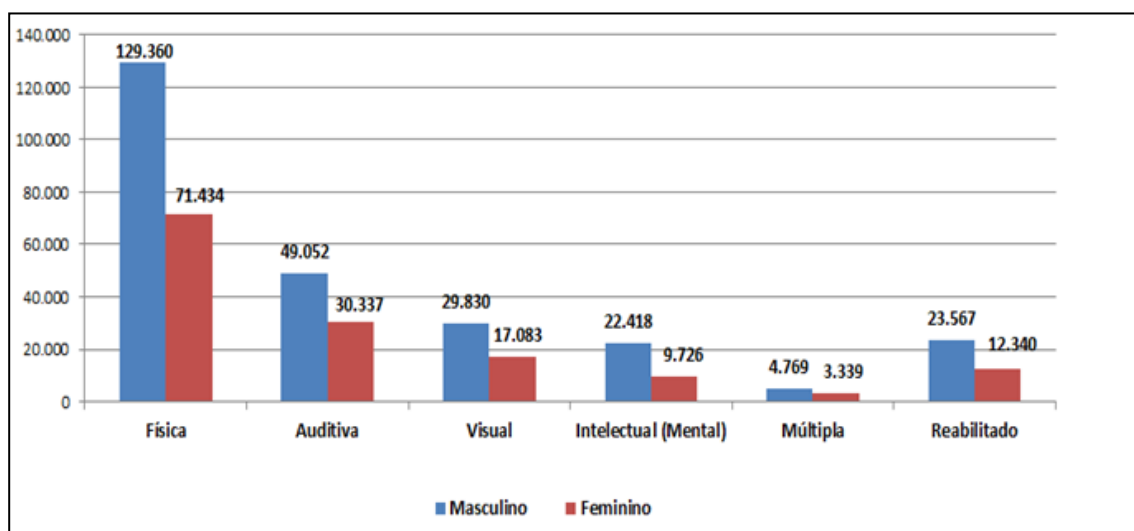
A principal diferença entre eles é que o setor público deve prestar contas a *stakeholders* (grupos de interesse) que não possuem qualquer direito de propriedade (como, por exemplo, Ministros, cidadãos, dentre outros) e o setor privado, por sua vez, deve prestar contas a sócios e clientes, (IFAC, 2001; BENTO, 2010; HORA; OLIVEIRA; FORTE, 2014) enquanto visa continuamente a obtenção de lucros. Por outro lado, o terceiro setor é composto por instituições privadas que não visam o lucro e que executam atividades de interesses públicos, pois prestam serviços à sociedade. Como, as entidades religiosas e as associações, por exemplo. (BENTO, 2010)

Há também outras formas de trabalho em sociedade ou de inserção no mercado de trabalho, mas que não possuem vínculo empregatício com as organizações nas quais os indivíduos atuam, como é o caso, por exemplo, do estágio supervisionado, cujo foco é voltado para a aprendizagem teórico-prática dos estudantes e do trabalho voluntário, que refere-se a “[...] qualquer atividade onde a pessoa oferta, livremente, o seu tempo para beneficiar outras pessoas, grupos ou organizações, sem retribuição monetária”. (WILSON, 2000; PENNER, 2002; *apud* SOUZA; LAUTERT, 2008, p. 372)

Dentro desse contexto, com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ainda categoriza-se o mercado brasileiro em 11 setores básicos, sendo eles: indústria da transformação; indústria da construção; comércio e reparação; atividades agrícolas; transporte e comunicação; administração pública; educação; alojamento e alimentação; saúde e serviços sociais; outras atividades e outros serviços. (UHR *et. al.*, 2014)

A relação entre o trabalhador e as organizações também passou a ser “[...] a base formadora do que hoje é conhecido como mercado de trabalho”. (KILIMNIK; NETO; REIS, 2015, p. 95) O mercado de trabalho tornou-se um “espaço de lutas entre diferentes agentes (indivíduos, organizações, órgãos de regulação, países, etc.)” que orientam as estratégias que eles utilizam no meio para a sua sobrevivência. (OLIVEIRA, 2007 *apud* KILIMNIK; NETO; REIS, 2015, p. 96)

Gráfico 1 (2): Número de Empregos Formais por Tipo de Deficiência - 2015



Fonte: RAIS, 2015 (Ministério do Trabalho, 2016)

Nessas circunstâncias, o maior número de empregos formais gerados para PcDs no mercado brasileiro em 2015 foi para as pessoas que possuíam deficiências físicas (conforme o gráfico acima). Em sua maioria para homens, equivalendo a 129.360 empregos gerados, enquanto que outras deficiências obtiveram menores quantidades de empregos, por exemplo, no caso das deficiências múltiplas que obtiveram um total de 4.769 empregos gerados para o mesmo público. (RAIS, 2015; Ministério do Trabalho, 2016)

Levando-se em conta apenas os tipos de deficiências e não os gêneros, observa-se que isso ocorre porque ainda há em sociedade, “[...] a falta de preparo do mundo industrial para absorver pessoas com deficiências” no mercado de trabalho. Na maioria dos casos, os empregadores disponibilizam empregos apenas para PcDs que possuem deficiências aparentemente mais leves, ou seja, que não são tão severas, “por conta das adaptações em postos de trabalho que precisariam ser feitas nas organizações”, (SILVA, 1993, *apud* CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 123)

Outras dificuldades em relação as PcDs no mercado de trabalho formal, caracterizam-se em três aspectos distintos, sendo eles: “[...] as formas como os gestores vêem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado”. (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 123)

Apesar dessas especificações, torna-se complicado quantificar com clareza a quantidade de PcDs trabalhando informalmente no mercado, pois as pessoas acabaram criando a

tendência de procurar mais os empregos formais do que empregos informais, pois, habitualmente, a informalidade está associada a segregação social e a outros contextos que influenciam a participação dos indivíduos no mercado de trabalho.

De acordo com Silva (2015, p. 76), “a sociedade tem sido organizada, não por acaso, mediante uma divisão de locais de compra para ricos e pobres. Para os pobres têm-se as barracas, os locais do meio de rua, da calçada; para os ricos, os *shoppings*, numa segregação espacial evidente”.

Além dessa concepção, o trabalho ainda ocupa um dos papéis centrais na vida dos indivíduos, pois por conta do tempo a ele dedicado e também por ser um meio de realização pessoal e de sobrevivência, ele tornou-se uma alternativa pela qual o ser dialoga com o seu meio social. (ARANHA, 2003; MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015)

2.1.1 Legislações Trabalhistas para PcDs

Diante do que já foi apresentado sobre o mercado de trabalho, compreende-se que para cumprirem com o seu dever social, as organizações necessitam constantemente de mão-de-obra diversificada para a execução de suas atividades, pois o capital humano ocupa uma posição central na estratégia escolhida pelas empresas. (FERNANDES; SILVA, 2008; PERLIN *et. al.*, 2016) Em relação ao Brasil, com base nos dados obtidos pelo IBGE (2012), o país já têm em torno de 45,6 milhões de PcDs. (PERLIN *et. al.*, 2016)

Nesse contexto, também observa-se que ainda há em sociedade a falta de conhecimento em relação à capacidade de trabalho das pessoas com deficiência. (ANACHE, 1996; CARREIRA, 1997; LANCILLOTTI, 2001; MANTOAN, 1997; OLIVEIRA, 1993; CARVALHO-FREITAS, 2009) As primeiras organizações no país voltadas para PcDs surgiram durante o reinado do Imperador Dom Pedro II com a criação, em 1854, do Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atualmente chamado de Instituto Benjamim Constant), que buscava dar as pessoas cegas o seu direito à cidadania. (ALMEIDA; COSTA, 2013)

Em 1857, surgiu a primeira escola para surdos, o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), também localizado no Rio de Janeiro, que atendia pessoas de todo o país. (ALMEIDA; COSTA, 2013) Nesse sentido, só após a Segunda Guerra Mundial, legalizou-se o direito ao trabalho para PcDs no continente europeu, principalmente, porque muitos ex-combatentes voltavam mutilados das guerras. (ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015)

Isso serviu de base para influenciar outros países a seguirem o exemplo e com o tempo novas leis começaram a ser desenvolvidas. “Em 1975 foi estabelecida a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiências, a qual veio fortalecer a luta histórica de entidades nacionais e internacionais,” bem como, das próprias PcDs e demais instituições em prol de direitos igualitários para todos. (ALMEIDA; COSTA, 2013, p. 111)

O tratamento jurídico brasileiro dado aos PcDs só evoluiu com a Constituição da República de 1988, que estabelecia ações afirmativas para a inclusão dessas pessoas no contexto do trabalho. (ALMEIDA; COSTA, 2013) Posteriormente a isso, surgiu também a denominada Lei de Cotas com o objetivo de firmar cada vez mais esses direitos.

Diante do proposto pela Lei de Cotas (ou Lei 8.213/91), em seu artigo 93, qualquer empresa que possua cem ou mais funcionários deverá, a partir da vigência da lei, preencher de 2% a 5% dos seus cargos com colaboradores reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. (PERLIN *et. al.*, 2016)

As ações afirmativas dessa lei buscavam reduzir o viés excludente e assistencialista que o trabalho estava tomando em sociedade. Por essa razão, a lei procurou “[...] materializar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade.” (BRASIL, 2007, p. 12 *apud* MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012, p. 211)

Apesar das suas propostas, até meados de 2009, essa lei não parecia ter sido suficiente para permitir maiores contratações de PcDs no mercado de trabalho. Dessa forma, conforme dados do “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de 2007 a 2009, o número de contratações de profissionais com deficiência diminuiu em torno de 17%, sendo que somente 5% das pessoas com deficiência [...]” encontravam-se no mercado de trabalho formal durante esse período. (ALMEIDA; COSTA, 2013, p. 105)

Em 2015 para dar continuidade aos direitos à essas pessoas foi criada a Lei 13.146 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), que determinava em seu artigo 4, que toda pessoa com deficiência possui o direito à oportunidades iguais que nem os demais sem sofrer nenhum tipo de discriminação. (Presidência da República, 2015)

Inicialmente essa lei foi denominada equivocadamente como “Estatuto da Pessoa Deficiente” e passou por diversas modificações até se adequar aos padrões da Convenção da ONU (Organização das Nações Unidas) e atender a reivindicações anteriores, sobre o direito à inclusão das PcDs ao trabalho. No entanto, dentre as suas principais mudanças, estão as seguintes: “1. o trabalhador com deficiência poderá utilizar o FGTS para aquisição de órteses

e próteses; 2. proibição aos planos de saúde de praticarem qualquer tipo de discriminação em razão de sua deficiência.” (FOLLONE; RODRIGUES, 2015, p. 276-277)

Além disso, a legislação brasileira também possibilitou outro dispositivo, que não encontra-se diretamente relacionado as PcDs, mas que tem bastante influência na sua inclusão. Sendo ele, o Benefício de Prestação Continuada – BPC. Esse direito foi estabelecido na Constituição de 1988 e regulamentado em 1993, mas sua implementação só veio ocorrer em 1995, atuando conjuntamente com a previdência e a assistência social brasileira. (ALMEIDA; COSTA, 2013)

O BPC trata-se de uma transferência mensal destinada as pessoas que possuam alguma deficiência severa (independente de sua idade) ou para idosos acima de 65 anos. Em ambos os casos, o (a) beneficiário (a) tem que ter renda inferior a um quarto do salário mínimo estabelecido e o indivíduo não pode exercer nenhuma atividade profissional ou terá o seu benefício suspenso. (ALMEIDA; COSTA, 2013, p. 124)

Nesse sentido, apesar de todas essas leis e benefícios, vale ressaltar, algo ainda mais importante. O fato de que “não é a existência de uma lesão ou [...] incapacidade que faz com que uma pessoa seja deficiente, mas, sim, a forma como a sociedade possibilita meios para sua inclusão e para garantir o seu “direito de estar no mundo”. (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007 *apud* VASCONCELOS, 2010, p. 42)

2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.2.1 Concepções Sobre Deficiência

Assim como na modernidade, a sociedade sempre se guiou por padrões sociais que mudavam conforme cada época. Nesse contexto, as concepções sobre o que seria a deficiência também mudaram, em sua maioria, sendo formuladas por concepções baseadas na percepção dos indivíduos, independente de ser apenas uma concepção espiritual, social ou outra.

As “concepções de deficiência são: ‘modos de pensamentos construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas’”. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 36 *apud* CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 124)

“Os arquétipos constituídos socialmente sobre a deficiência, em cada contexto, [...]” também ganharam “[...] peculiaridades que dependiam do modo de organização histórico-cultural no qual [...]” se encontravam. Sendo diferentes na Era Medieval, na Revolução Industrial e assim, sucessivamente. (OLIVEIRA, 2007, p. 45)

Nesse sentido, durante a época Pré-Cristã, houve a negligência total, que possibilitou diversos atos de barbaridade em relação as PcDs. (KIRK e GALLAGHER, 1979; MENDES, 1995; SASSAKI, 1997; MIRANDA, 2015) Nesse momento histórico, quando uma criança com deficiência nascia, ela poderia ser abandonada pelos pais e acabaria “[...] morrendo por inanição ou pelo ataque de animais ferozes” (CARMO, 1991 *apud* OLIVEIRA, 2007, p. 47)

Além disso, o fato de a deficiência ser atribuída a uma explicação espiritual ou sobrenatural legitimava esse tipo de atitude fazendo com que as PcDs fossem tratadas como pessoas sub-humanas. (OLIVEIRA, 2007, p. 47)

As primeiras iniciativas sobre dar assistência a essas pessoas, de acordo com Marques (2001) e Fonseca (1995), surgiram com o advento do Cristianismo. Onde o ser, que até então era considerado impuro passava pela denominada Doutrina Cristã e conseqüentemente (de acordo com os conceitos da época), tornava-se provido de alma. (OLIVEIRA, 2007)

Para Pessotti (1984), esse “[...] tratamento variava segundo as concepções de caridade ou castigo predominantes na comunidade em que o deficiente estava inserido”. (MIRANDA, 2015, p.2) Por exemplo, séculos depois, “[...] nos séculos XVIII e meados do século XIX, [...]”, “[...] os indivíduos que apresentavam deficiências eram segregados e protegidos em instituições residenciais”, pois acreditava-se que era apenas nas residências, que esses indivíduos deveriam viver. Já nos meados do século XX, “[...] o desenvolvimento de escolas e/ou classes especiais em escolas públicas, visavam oferecer à pessoa deficiente apenas uma educação à parte.” (MIRANDA, 2015, p.2)

No final do século XX, durante as décadas de 1960 e 1970, surgiram transformações significativas para à inclusão das pessoas com deficiência em sociedade. Muitas delas ocasionadas pelas próprias PcDs e por movimentos na luta por seus direitos que englobavam questões como a acessibilidade, por exemplo. Nesse período também foram criados programas de reabilitação e instituições especializadas no atendimento a essas pessoas. (VITOR, 2011)

Ao término do século XX, surgiu um movimento de integração social, que tinha como principal objetivo integrar as PcDs aos ambientes escolares do modo mais próximo possível da qualidade e tipo de ensino que era oferecido pela sociedade às pessoas que não possuíam deficiências. (MIRANDA, 2015)

Além dessas perspectivas, Carvalho-Freitas e Marques (2007) identificaram seis maneiras (crenças), pelas quais, as pessoas percebem ou perceberam a deficiência, ao longo dos anos, denominadas de *matrizes de interpretação*. (CARVALHO-FREITAS, 2012) Diante disso, não se busca com esse trabalho se aprofundar sobre as concepções percebidas em sociedade, mas sim, conceituá-las brevemente, de modo a transmitir clareza e possibilitar a compreensão sobre alguns dos aspectos mais importantes dessas concepções que ainda podem ser usualmente observados atualmente.

As *matrizes de interpretação* identificadas por esses autores são: a matriz da sociedade ideal; a matriz da subsistência/sobrevivência; da normalidade; da inclusão; a matriz de interpretação técnica da deficiência e a deficiência como fenômeno espiritual. Essas concepções existem independentemente de alterações histórico-sociais e o indivíduo pode se guiar por mais de uma matriz. (CARVALHO-FREITAS, 2012)

Do ponto de vista como um *fenômeno espiritual*, a deficiência passou a ser considerada como “uma manifestação de desejos ou castigos divinos”. Neste caso, a pessoa com deficiência “[...] é considerada como alguém que precisa ser mantida e cuidada, contribuindo para o surgimento de sentimentos de caridade e compaixão em relação a elas”. (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 124)

Já na concepção médica da deficiência, desenvolveu-se a resistência da sociedade em modificar as suas estruturas e atitudes. (ANDRADE; BUBLITZ, 2016) Também conhecida como *matriz de interpretação da normalidade*, a inserção de PcDs em sociedade só ocorria de acordo com o tipo e gravidade da deficiência do indivíduo. As pessoas que compartilhavam ou compartilham desse pressuposto relacionam a deficiência a problemas biológicos ou psicológicos, considerando as pessoas que não se enquadram em seus padrões pré-determinados como sendo desviantes. (GOSS & COLABORADORES, 2000; CARVALHO-FREITAS, 2012)

Sendo assim, o *status* das PcDs como vítimas do sobrenatural passou a transmitir o *status* de “desviantes” ou “doentes”. Nesse contexto, a deficiência passou “[...] a ser vista como um “desvio” ou “doença” que necessitava de cuidados especiais dos profissionais de saúde e, portanto, tem na norma o seu padrão de avaliação”. (VITOR, 2011, p. 38)

Para Cláudia Werneck (2005) esse modelo baseava-se na homogeneidade, onde a deficiência era considerada como sendo um problema do indivíduo ou de sua família e estes, por esse motivo, deveriam esforçar-se para se encaixar no padrão estabelecido pela sociedade. (ANDRADE; BUBLITS, 2016, p.717)

Com a perspectiva da *matriz de interpretação da inclusão* passou-se a ter a ideia de que

a deficiência era uma falha ocasionada pela falta de capacidade da sociedade em prover condições mais igualitárias para que todos (independentemente de suas diferenças) pudessem exercer sua cidadania. (BARNES, 1999; BARNES, OLIVER & BARTON, 2002; CARVALHO-FREITAS, 2012)

Em outras palavras, o surgimento desse “modelo social” permitiu que a deficiência deixasse de ser um atributo da pessoa e passasse a ser a “[...] consequência de um conjunto complexo de situações, das quais um número razoável são criadas pelo meio ambiente social.” (ANDRADE; BUBLITS, 2016, p.717)

Em seguida, o modelo de *interpretação técnica* passou a determinar que a funcionalidade das pessoas deveria ser baseada apenas em sua capacidade produtiva. As PcDs passaram a ser vistas como um recurso a ser gerido pelas organizações, enquanto as práticas organizacionais e sociais passaram a ser percebidas como meios para sua inclusão. (CARVALHO-FREITAS, 2012)

“Esta matriz se traduz em percepções relacionadas ao trabalho propriamente dito da PcD, principalmente no que se refere ao desempenho, vínculo dessas pessoas com a organização, benefícios para a organização e necessidade de treinamento”. (CARVALHO-FREITAS, 2012, p. 35)

No entanto, as orientações populares sobre deficiência sempre foram, em sua maioria, baseadas no modelo médico (BOORSE, 1977) e as pessoas que possuíam alguma “deficiência eram categorizadas de acordo com a aceitação ou adaptação às suas limitações. Sob o modelo médico, a deficiência passou a ser vista também como uma tragédia pessoal que deveria ser aceita e tratada como uma doença”. (*apud* GOODRICH; RAMSEY, 2012, p. 89, tradução nossa) De forma mais atual, a Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu que a deficiência é o termo dado a “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica”. Neste caso, relacionadas aos indivíduos que possuem alguma dificuldade, como para poder se locomover ou enxergar, por exemplo. (CAMPBELL, 2009, p. 93)

Com a criação da Lei Brasileira de Inclusão (ou Estatuto) da Pessoa com Deficiência (artigos da Lei nº 13.146 de 2015), a pessoa com deficiência passou a ser compreendida como sendo “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. (NOGUEIRA e MELO, 2015, p. 1)

“Segundo o Parecer nº 193 do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência [CONADE] (2009), que trata da terminologia adequada para designar pessoas com deficiência. Durante os períodos históricos [...]” foram utilizados diversos termos irregulares para designar as PcDs. Sendo comum até 1980, “[...] a utilização de termos como aleijado, defeituoso, inválido, incapacitado, [...]”. (*apud* VITOR, 2011, p. 23) É possível perceber ao longo dessa pesquisa um ou outro desses termos (por exemplo, pessoa portadora de deficiência), principalmente porque alguns deles, mesmo que utilizados de modo pejorativo por algumas pessoas, ainda podem estar em uso atualmente ou foram utilizados por um ou outros pesquisadores durante a elaboração dos seus estudos.

O termo correto, “pessoa com deficiência”, só foi adotado “[...] oficialmente a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução n. 61/106), assinada, pela ONU, em 30 de março de 2007 [...]”. O documento proposto junto com esse termo, a nível internacional de direitos humanos, tornou-se válido nacionalmente por ter sido criado de acordo com os moldes da Constituição Federal. (ANDRADE; BUBLITZ, 2016, p. 711)

Ao que diz respeito às pessoas que usam cadeiras de rodas, é válido ressaltar, que apesar de não existir como verbo, a palavra cadeirante é legítima. Isso ocorre porque ela é um neologismo da língua portuguesa, que refere-se a movimento e que vem enfraquecendo termos como parálítico, que remete a ideia de imobilidade e inércia. (POSTAL, 2009; LUCIDO, 2014)

Conforme Cantareli (1998, p. 4) “[...] cadeirantes são ‘as pessoas que apresentam grande perda ou perda total do movimento dos membros inferiores, necessitando, portanto, de equipamento específicos para a sua locomoção’”. (*apud* MENDES; PAULA, 2008, p. 331) Nesse contexto, a cadeira de rodas proporciona autonomia e condições de locomoção a quem a usa, mas, também trata-se de “[...] um equipamento que [...], notoriamente traz consigo estigmas, olhares de cunho discriminatório e de segregação, além de sentimentos de piedade e compaixão, inerentes ao uso”. (LUCIDO, 2014, p. 19)

Compreender sobre a deficiência e suas diferentes concepções é muito importante, pois ela não é motivo suficiente para se desqualificar um profissional no mercado de trabalho. Autores como “Schwarz e Haber (2009) vão além, afirmando que a empresa adquire um diferencial competitivo” em relação as outras empresas do mercado, quando inclui uma pessoa com deficiência no seu quadro de funcionários, pois “[...] em mercados globalizados, é fundamental saber lidar com as diferenças para se ter sucesso”. (CAMPOS; VASCONCELLOS; KUGLIANSKAS, 2013, p. 562)

2.3 ESTIGMA

O termo “estigma” foi criado pelos gregos antigos “[...] para se referirem a sinais corporais com os quais se procurava evidenciar alguma coisa de extraordinário ou mau sobre o *status* moral de quem os apresentava”. (GOFFMAN, 2013, p. 11) Nesse sentido, só com a década de 60, por meio dos estudos de *Erving Goffman*, que atribuiu-se a sociedade como participante do processo de estigmatização dos indivíduos (SIQUEIRA; CARDOSO, 2011), fazendo com que esse assunto passasse a ser evidenciado.

Goffman (2013) também mencionou três tipos de estigma em seus estudos, sendo primeiro, o que ele determinou em sua linguagem por “abominações” do corpo (que o autor também determinou como sendo deformidades físicas). Em segundo, as culpas de caráter individual, descritas como paixões não naturais ou crenças falsas (como a homossexualidade, alcoolismo ou desemprego, por exemplo) e em terceiro, os estigmas tribais com questões entre raças ou religiões, que são transmitidos de geração em geração.

Dessa forma, para esse autor, “um estigma é, então, na realidade, um tipo especial de relação entre atributo e estereótipo, [...]” (GOFFMAN, 2013, p. 13), pois “o processo de estigmatização social não ocorre devido à existência do atributo em si, mas pela relação incongruente entre os atributos e os estereótipos [...]” que as pessoas criaram em relação a um determinado indivíduo. (SIQUEIRA; CARDOSO, 2011, p. 5)

Uma pessoa é estigmatizada independentemente se o atributo que possui (ou seja, uma característica pessoal) é algo considerado como bom ou ruim pelas outras pessoas, pois o estigma é como uma espécie de “marca” que lhe é dada pelos demais (nesse sentido, não necessariamente uma marca física, mas um atributo memorável), com base em concepções pessoais que se tem em sociedade sobre esses atributos (como o que acredita-se que é certo ou errado, normal ou incomum em sociedade, por exemplo).

Dentro desse contexto, os atributos estigmatizadores é que vão determinar, qual papel o indivíduo vai desempenhar em um processo de interação social, já que o estigma envolve dois papéis importantes, nesse caso, “[...] – o de normal e o de estigmatizado, [...]” (PUPPIN, 1999, p. 247) que referem-se as concepções que ainda existem em sociedade.

Nesse contexto, vale ressaltar, que os indivíduos estigmatizados também são “desacreditados” ou “desacreditáveis”, pois quando ocorre uma divergência “[...] entre a identidade social real de um indivíduo [...]”. Esse indivíduo é considerado como sendo desacreditado, mas se essa diferença não está “[...] aparente e não se tem dela um

conhecimento prévio (ou, [...] não sabe que os outros a conhecem), [...]” essa pessoa é desacreditável. (GOFFMAN, 2013, p. 51)

As características negativas que são atribuídas a uma pessoa são reconhecidas, não só pelo meio externo, mas também são internalizadas pelos indivíduos que carregam consigo esse estigma. (RONZANI; ANDRADE, 2006; MOTTA, 2014) Ao lidar com estigmas, passam a coexistir nos sujeitos, interpretações ambíguas, que geram incoerência, ao invés de exprimir conhecimento. “A partir dessas ambigüidades, o sujeito constrói uma série de ações oriundas não da sua consciência, mas da realidade em que vive”. (LUNARDI, 2000, p. 18)

Nesse sentido, o indivíduo estigmatizado pode reagir de diferentes formas durante sua interação com o meio, dependendo do conceito que possui sobre sua própria identidade e da construção social que lhe foi atribuída. Algo que também torna possível presumir “[...] que o indivíduo estigmatizado [...], está pronto a ler significados não intencionais em nossas ações”. (GOFFMAN, 2013, p. 27)

Nesse caso, o cadeirante é regulado por estereótipos construídos em relação a sua deficiência. Isso lhe ocasiona uma espécie de desorganização que o faz agir de acordo com a audiência social que lhe é dada e algumas estratégias defensivas surgem para lidar com essa situação. (LUNARDI, 2000, p. 22)

Além disso, deve-se lembrar, que pessoas que possuem um atributo como sendo percebido como algo incomum ou indesejável, podem viver como qualquer outra pessoa e também podem ser aceitas por quem realmente são. (GOFFMAN, 1963; BAKER, 2006)

No capítulo seguinte, serão apresentadas as metodologias utilizadas para esse estudo, assim como as demais abordagens da pesquisa, que incluem a coleta e a análise dos dados obtidos.

CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ASPECTOS GERAIS

Utilizou-se para esse estudo, a abordagem qualitativa, porque ela trabalha com realidades que não podem ser quantificadas ou reduzidas, respondendo a situações muito particulares e “trabalhando um universo de significados, crenças, valores, que correspondem a um espaço mais profundo das relações, [...]” (DESLANDES; NETO; GOMES; MINAYO, 1994 *apud* SPINDOLA; SANTOS, 2003, p. 120)

Dessa maneira, por meio dessa abordagem, também é possível perceber que há uma espécie de relação dinâmica entre a realidade do mundo e o sujeito, ou seja, uma espécie de vínculo inseparável entre a objetividade do mundo e a subjetividade do sujeito, que não pode ser esboçado em números. (SILVA; MENEZES, 2005; MATIAS-PEREIRA, 2010)

Todavia, acompanhando esse contexto, esse estudo também apresentou aspectos do método fenomenológico, proposto por Husserl (1958), pois a pesquisa não procurou ser dedutiva ou indutiva, já que se preocupou mais com a descrição direta das experiências dos sujeitos, tais como elas foram vivenciadas e descritas por eles. (TRIVIÑOS, 1992; GIL, 1999; MATIAS-PEREIRA, 2010)

Ainda sobre esse método percebe-se, que por meio dele o pesquisador procura esclarecer o que lhe foi dado, sem procurar explicar os fatos com o auxílio de princípios ou leis, considerando apenas o que está na consciência dos sujeitos. Dessa forma, o método interessa-se mais por aquilo que é colocado em dúvida e que conseqüentemente, toma como objetivo não o sujeito ou o mundo, mas o mundo que é vivenciado pelo sujeito. (BOCHENSKI, 1962; GIL, 2008)

Nessas circunstâncias, o método consiste também em descrever as experiências vividas pelos sujeitos, pois tudo o que se sabe sobre o mundo, mesmo que obtido das ciências, vem a partir de uma visão pessoal ou de uma experiência sem a qual os códigos da ciência nada representariam. (BARDIN, 1977; TRIVIÑOS, 1987)

O intuito da fenomenologia, nesse contexto, é o de proporcionar uma descrição direta de cada experiência observada “[...], sem nenhuma consideração a cerca de sua gênese psicológica e das explicações causais que os especialistas podem dar.” (GIL, 2008, p. 14)

Ao se tentar transformar a subjetividade das descrições em enunciados autênticos para todos os demais, está se trabalhando com a intersubjetividade do método e ela é moldada

no reconhecimento de que não existem diferenças entre o subjetivo e o objetivo e que ambos representam uma mesma realidade. (TRIVIÑOS, 1987)

Sendo assim, buscou-se conduzir essa metodologia, através da elaboração e realização de entrevistas semi-estruturadas, porque elas permitem que o pesquisador não precise seguir à risca a formulação exata de cada pergunta e possuem como objetivo principal permitir que o pesquisador obtenha as visões de cada participante sobre um determinado tema. (FLICK, 2013)

Em relação aos seus objetivos, caracterizou-se por ser uma pesquisa exploratória, pois visa proporcionar uma familiaridade maior com o problema a ser analisado, por meio de levantamentos bibliográficos (elaborado a partir de livros, artigos de periódicos, entre outros) e entrevistas com pessoas que passaram por experiências práticas com o respectivo problema. (GIL, 2000; MATIAS-PEREIRA, 2010)

Em relação aos seus procedimentos técnicos, trata-se de um estudo de campo, por ter um planejamento mais flexível e apresentar “[...] muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis”. (GIL, 2008, p. 57)

Para a obtenção de uma análise detalhada dos dados coletados, utilizou-se a Análise de Conteúdo, que é referente a um conjunto de técnicas, que possuem como objetivo principal compreender sobre a vida, à medida que ela é relatada e interpretada pelo sujeito (ou seja, o ator, a pessoa que a vivenciou). Essa tática possibilita ao pesquisador, sair de seu lugar de “dono do saber” e ouvir o que o outro tem a dizer, sobre si mesmo e sobre o que ele acredita ser importante sobre sua vida. (GLAT, 1989; SPINDOLA; SANTOS, 2003)

Diante dessa perspectiva, utilizar-se de aspectos da comunicação e das experiências vivenciadas pelas pessoas é um dos pontos para se compreender como o estigma desenvolveu-se e enraizou-se na sociedade. Contudo, além de relatar os fatos, ouvir as histórias e buscar compreendê-las, também é um diferencial para se formular uma análise crítica sobre a estigmatização social, pois, “[...] assim, procura-se, por meio dos relatos, apreender o cotidiano das pessoas, ou a opinião que têm sobre determinado aspecto de sua vida”. (SPINDOLA; SANTOS, 2003, p. 123)

3.2 COLETA DE DADOS

Após a elaboração de um roteiro de entrevistas (conforme disposto no apêndice A desse trabalho), que serviu apenas para auxiliar a execução do método, pois não se seguiu à risca a ordem e formulação de cada pergunta, os dados foram coletados, consecutivamente, nos dias 22 e 23 de junho de 2017 em Caruaru, cidade do estado de Pernambuco.

Apesar da abordagem qualitativa, a princípio, não estabelecer critérios específicos sobre os sujeitos a serem entrevistados, buscou-se para essa pesquisa entrevistar pessoas que tivessem tido ou que tenham alguma relação com o mercado de trabalho e com o problema a ser analisado. Nesse caso, optou-se por entrevistar cadeirantes, que vivem em Caruaru e que também correspondam aos seguintes critérios:

- Estejam trabalhando (independente se possuem ou não vínculo empregatício);
- Encontrem-se tentando se inserir no mercado de trabalho;
- Ou tenham trabalhado durante algum momento de sua vida (de modo a não desconsiderar suas experiências pessoais);

Sendo assim, procurou-se entrar em contato com as PcDs desse estudo, através de instituições que tivessem rotinas relacionadas com essas pessoas, com o intuito de encontrar indivíduos ativos e engajados em práticas sociais e que também tivessem disponibilidade para colaborar com o estudo.

Nesse íterim, apesar das tentativas, apenas cadeirantes que são voluntários e pacientes da APODEC (Associação de Pessoas com Deficiência de Caruaru), disponibilizaram-se a responder a pesquisa. A instituição, criada em 13 de novembro de 1995, é uma organização sem fins lucrativos de utilidade pública municipal, que busca a integração de PcDs no convívio social e em áreas como: lazer, mercado de trabalho e esportes. (APODEC, 2017)

No primeiro dia de visita à instituição, um dos responsáveis pela organização, indicou os demais respondentes para a pesquisa, ele recomendou também os horários para serem realizadas as entrevistas, por causa das demais atividades e dos tratamentos médicos que são realizados na instituição. Por essa razão, as demais entrevistas foram realizadas no dia, posterior, a essa primeira visita.

Os relatos sobre a vida de cada participante foram coletados, após uma abordagem

direta com os mesmos, nos respectivos dias de visita à instituição. Durante a realização das entrevistas, os sujeitos narraram de forma livre suas perspectivas e mencionaram fatos e opiniões particulares, que consideraram serem relevantes para o estudo.

3.2.1 Entrevistas

Entrevistas são ferramentas essenciais para se coletar os dados de uma pesquisa e alguns autores ainda ressaltam, que o seu uso serve para estabelecer uma interação maior entre o pesquisador e o pesquisado. (SPINDOLA; SANTOS, 2003; SILVA *et. al.*, 2007; MACCALI *et. al.*, 2014, p. 443-444)

Nesse sentido, seguindo o proposto foram realizadas quatro entrevistas curtas, sendo uma para cada entrevistado, que tiveram um tempo de duração entre dois e dezesseis minutos, respectivamente, conforme dados detalhados no quadro a seguir.

Quadro 1 (3): Duração das Entrevistas

Sujeito	Tempo de Duração da Entrevista
Entrevistado 1	12'14''
Entrevistado 2	03'38''
Entrevistado 3	15'40''
Entrevistado 4	03'11''

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Diante dessas circunstâncias, as entrevistas foram necessárias para a condução da pesquisa, pois esse tipo de entrevista permite que o entrevistado esteja totalmente livre para expressar seus sentimentos e opiniões e consequentemente, permite ao entrevistador que incentive a conversa, levando o entrevistado a narrar sobre determinados assuntos sem forçá-lo a fazer isso. (ANDER-EGG, 1978; LAKATOS; MARCONI, 2003)

Num primeiro momento, abordou-se o indivíduo com objetividade e respeito, explicando-lhe do que se tratava o trabalho e em seguida, pediu-se ao entrevistado autorização para realizar a gravação do áudio da entrevista.

O recurso de vídeo, que também pode ser usado em pesquisas como essa, não foi utilizado, pois preferiu-se gravar o áudio de cada entrevista, por ser algo mais prático, já que a gravação “[...] além de preservar e registrar todos os detalhes da fala dos depoentes, [...] permite que o entrevistador preste mais atenção ao depoimento cedido”. (SANTOS; SANTOS, 2008, p. 716)

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados desse estudo, desenvolveu-se com o auxílio da Análise de Conteúdo, que trata-se de um conjunto de técnicas de pesquisa, que permitem a análise de comunicações, (BARDIN, 2011) por meio de procedimentos sistemáticos ou indicadores, que auxiliam a obtenção de conhecimentos relacionados à determinadas mensagens. (BARDIN, 1994; SILVA *et. al.*, 2005)

Todavia a Análise de Conteúdo também caracteriza-se por ser uma técnica considerada um tanto refinada, pois exige paciência e dedicação por parte do pesquisador, para que ele possa utilizar-se de sua intuição e criatividade para realizar as análises da pesquisa. (FREITAS; CUNHA; MOSCAROLA, 1997; MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011)

Essa técnica difere-se da Linguística, pois apesar de terem o mesmo objetivo, ou seja, fazer uma análise da linguagem nas comunicações, a Linguística busca estudar a língua para relatar o seu funcionamento, enquanto que a Análise de Conteúdo, procura conhecer o significado que existe por trás das palavras, ou mesmo, a busca por outras realidades através das mensagens analisadas. (BARDIN, 2011, p. 49-50)

Nesse sentido, a Análise de Conteúdo relacionada a uma abordagem qualitativa, também torna-se uma forma mais abrangente de investigar os dados coletados e conseqüentemente, permite uma maior facilidade para compreender a complexidade existente nas situações sociais examinadas, por meio da técnica. (KOHLBACHER, 2006; MACCALI *et. al.*, 2014)

No entanto, no campo científico da Administração, percebeu-se que houve um crescente interesse por esse tipo de análise e que essa técnica também ganhou destaque entre métodos qualitativos, tornando-a cada vez mais relevante para a área. (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011)

A análise dos dados coletados necessita estar alinhada com a abordagem escolhida pelo pesquisador e com as características do problema estudado. Sendo assim, essa análise pode

variar indo desde a análise de conteúdo qualitativa até a análise hermenêutica, que visa identificar os significados existentes por trás das falas dos sujeitos. (VAN MANEM, 1990; BARDIN, 2000; MACCALI *et. al.*, 2014)

Sua estrutura ou o seu modo de análise é variado, dependendo do conjunto de técnicas que serão utilizadas pelo pesquisador, ao longo de sua análise. A leitura realizada pelo(a) pesquisador (a), “[...] não é unicamente, uma leitura ‘à letra’, mas antes o realçar de um sentido que figura em segundo plano.” (BARDIN, 2011, p. 47)

Desse modo, buscou-se, por meio da análise dos dados captar a essência da experiência vivenciada pelos entrevistados e por isso, no capítulo seguinte, será possível perceber alguns pontos que compõem a descrição e as discussões dos dados captados por esse estudo.

CAPÍTULO 4 - ANÁLISES E DISCUSSÕES

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS

4.1 Caracterização dos Sujeitos

A seguir, descreve-se algumas informações referentes ao sujeitos participantes dessa pesquisa. As perguntas realizadas para essa etapa (conforme disposto no apêndice A) serviram apenas para caracterizar o perfil dos entrevistados desse estudo.

Ressalta-se com isso, que por uma questão de confidencialidade, o nome de cada um dos entrevistados não será divulgado. As entrevistas foram realizadas com quatro cadeirantes, sendo uma mulher e três homens, que são voluntários e pacientes da APODEC, conforme citado anteriormente.

No quadro, a seguir, detalha-se o perfil de cada respondente (nesse caso, específica o grau de instrução dos participantes, gênero, idade, ocupação atual ou anterior).

Quadro 2 (4): Caracterização dos Sujeitos

Sujeito	Gênero	Idade	Formação	Ocupação Atual	Ocupação Anterior
Entrevistado 1	Homem	42	Ensino Médio Completo	Voluntário	-
Entrevistado 2	Homem	44	Ensino Fundamental Incompleto	-	Professor de Música / Vendedor de balas ou lanches
Entrevistado 3	Mulher	47	Ensino Superior Completo	Servidora Pública / Voluntária	-
Entrevistado 4	Homem	54	Ensino Fundamental Incompleto	-	Agricultor

Fonte: Elaborado pela autora, 2017

Nesse contexto, não obteve-se participantes que estivessem tentando se inserir no mercado de trabalho, visto que, a maioria, já havia tido algum contato com o mercado formal ou informal. Apenas um dos participantes, o Entrevistado 1 (conforme será especificado na análise dessa entrevista) tentou se inserir no mercado de trabalho formal, mas não obteve sucesso, vindo assim, a se aposentar e se tornar voluntário da instituição.

Em relação ao Entrevistado 2, ele demonstrou interesse em se recolocar no mercado de trabalho, mas não mencionou se estava trabalhando atualmente, enquanto que o Entrevistado 4 foi o mais velho dentre os participantes, que possuem idades entre 42 a 54 anos, respectivamente.

A entrevistada 3, dentre os participantes, é a única que encontra-se trabalhando no mercado formal atualmente e que afirmou estar sempre tentando vencer barreiras, enfrentando os seus próprios limites, como pode ser percebido no trecho a seguir.

Entenda, eu não vejo... [...] Para mim assim... Não existe limite, não existe barreira e quando existe uma barreira para mim, vencer e superá-la é a melhor coisa, então, para mim, eu gosto de quando tem alguma coisa difícil, alguma barreira, algum empecilho, porque... Isso me fortalece, para que eu possa conquistar o meu espaço, para que eu possa lutar e conseguir vencer aquele obstáculo, então para mim... (Entrevistado 3)

O tópico seguinte irá abordar cada entrevista de modo mais amplo, utilizando-se das técnicas de Análise de Conteúdo propostas para a pesquisa.

4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Das considerações iniciais desse tópico, as entrevistas realizadas foram curtas, devido a falta de disponibilidade de tempo por parte dos sujeitos para que elas fossem prolongadas, principalmente, porque as PcDs que participaram desse estudo, encontravam-se na instituição realizando suas tarefas diárias (no caso, dos voluntários) ou fazendo tratamento fisioterapêutico (no caso, dos pacientes) e alguns participantes, dentro dessas especificações, também não se mostraram muito à vontade para responder as perguntas que foram feitas. No entanto, ressalta-se, que as entrevistas foram realizadas durante os intervalos das atividades voluntárias, pela parte da manhã e após o término do tratamento médico dos pacientes, também no período diurno.

Ao se dar início a primeira etapa da análise das entrevistas, através das técnicas

propostas por Bardin (2011), percebeu-se que, seja qual for o caso (entrevistas longas e não diretivas ou entrevistas curtas e semi-estruturadas), conforme descreve esse autor, todas elas devem estar integralmente transcritas. Após realizar-se as transcrições, elas foram separadas por participante (entrevistado 1, 2, 3, por exemplo) e elaborou-se uma análise estrutural e sequencial para cada uma, conforme poderá ser visto, durante a descrição das análises desse estudo.

A primeira etapa consiste em elaborar uma espécie de quadro categorial com uma frequência de temas específicos para a investigação. O quadro categorial trata-se de uma estrutura, onde descreve-se a entrevista a ser analisada, dispõe-se as observações, as sequências e demais aspectos do conteúdo da conversação, que serão importantes para a análise dos dados. (BARDIN, 2011)

Sendo assim para compor as observações de cada quadro, os critérios utilizados foram com base na descrição da narrativa dos entrevistados e nas áreas, as quais, ele poderia influenciar na vida dos sujeitos (nesse caso, família, trabalho, perspectiva do indivíduo e sociedade). Contudo, ressalta-se que essas observações, abragem tanto os objetivos, quanto aqueles identificados no relato dos sujeitos, (BARDIN; VALENTIM, 2005; MEIRELES; CENDÓN, 2010) pois, por meio dessas observações é possível destacar, temas centrais, que eventualmente, apareçam na narrativa de cada participante.

Os critérios para os temas propostos servem para dar uma visibilidade melhor aos dados da pesquisa e por meio disso, disponibilizar uma representação simplificada dos dados coletados, sem a introdução de desvios. (BARDIN, 2011) Nesse contexto, busca-se compreender de modo crítico, o sentido da comunicação, seu conteúdo e as significações que possam estar explícitas ou ocultas nas mensagens. (CHIZZOTTI, 2006; MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011)

Na segunda etapa do método, utilizou-se da análise sequencial para dividir as entrevistas em sequências, com base em “critérios semânticos (organização da sequência em torno de um tema dominante), mas também estilísticos (ruptura de ritmos, operadores gramaticais) [...]”. (BARDIN, 2011, p. 101-102) Elas serviram para complementar a discussão e auxiliar a análise dos dados obtidos. Essa etapa também permite destacar o ritmo do discurso ou mesmo os acontecimentos, reação as situações expressas e passíveis de modificar o conteúdo. (BARDIN, 2011)

Na terceira etapa, realizou-se a análise da enunciação, que consistiu em levar em consideração em todas as análises sequenciais, todas as palavras e expressões, que aparentaram ser supérfluas em cada entrevista, ou seja, como se fosse uma análise da forma

como os sujeitos se expressaram em cada narrativa e por fim, houve a elaboração da estrutura final da análise desses dados, que consiste na junção das diversas técnicas mencionadas anteriormente (BARDIN, 2011), conforme poderá ser visto durante a análise de resultados.

A seguir descreve-se em tópicos, todos os quadros categoriais utilizados para cada entrevista e conseqüentemente, sua respectiva análise sequencial. Nesse contexto, apesar das entrevistas apresentarem realidades diversas, também foi utilizada a seguinte legenda para os quadros, adaptada dos conceitos propostos por Bardin (2011, p. 224).

- Limite da sequência: marcada pelo símbolo barra (/);
- Enunciação: escrito em itálico;
- Temas centrais da narrativa: em negrito;
- Parênteses duplos: comentários;
- Parênteses vazios: quando não se conseguiu transcrever o áudio, por estar incompreensível;
- LM (Locutor Masculino) ou LF (Locutor Feminino): quando se referir a menção do nome do entrevistado, que não pode ser mencionado nos dados dessa pesquisa;

4.2.1 Entrevista 1

Em relação a essa entrevista, faz-se uma observação inicial. O participante, a seguir, trata-se de um dos responsáveis pela instituição visitada. Contudo, a princípio, não era intuito da pesquisadora, relacionar a coleta de dados às atividades realizadas pela instituição, mas durante a abordagem do participante, pouco depois de ter explicado do que se tratava a pesquisa, o mesmo começou a falar livremente sobre a instituição, sobre o seu trabalho como voluntário e como a APODEC buscava ser um elo entre os PcDs cadastrados na organização e o mercado de trabalho. Por essa razão, decidiu-se não remover essa parte dos dados transcritos da entrevista, porque eles também seriam relevantes para a pesquisa.

A partir da *sequência 1* não será transcrito no quadro apenas as experiências vivenciadas pelo entrevistado, mas também, o que o mesmo achou relevante mencionar para a pesquisa. A sequência tem início, quando o entrevistado menciona a palavra “cadeirante” e daí, prossegue seu raciocínio com algumas pausas longas e reflexivas.

Nessa sequência, o entrevistado aborda também, de modo breve, sobre a aposentadoria

como sendo um dos fatores, pelos quais, não se consegue inserir cadeirantes no mercado de trabalho, pois, em alguns casos, como o mesmo menciona, dependendo da severidade da deficiência (ao dizer, “sequela”), a pessoa com deficiência acaba por pedir a sua aposentadoria. A sequência acaba, quando ele menciona que a instituição não faz o encaminhamento de quem já possui aposentadoria, ao mencionar a palavra “a gente”, que se refere a “nós”, no caso, o sujeito e os demais membros que compõem e cuidam da instituição.

Na *sequência 2*, o entrevistado menciona que o segundo fator, que influencia a contratação de cadeirantes são “justamente as empresas”, em sua maioria, por conta da falta de acessibilidade das respectivas organizações. Sendo essa falta de acessibilidade, advinda da “parte arquitetônica,” que as empresas não possuem, conforme ele destaca ao longo de sua narrativa.

O indivíduo também destaca nessa sequência, que as empresas “mais novas”, ou seja, aquelas que são mais recentes (não comentando, necessariamente, o tempo de funcionamento dessas empresas), estão fazendo contratações apenas por conta da lei (ao dizer, “até por lei” em sua narrativa). Entre as *sequências 2 e 3*, já iniciando-a, percebe-se que o participante, destaca isso com ênfase e pouca hesitação (sendo essa hesitação, representada por algumas pausas, como em “hoje...ah...”, por exemplo).

Isso implica ressaltar, que pessoas com deficiência ainda são contratadas, apenas em virtude da Lei de Cotas (conforme o entrevistado destaca, ao mencionar ser essa a lei, um pouco mais adiante, na *sequência 6*) ou mesmo não são contratadas (como o entrevistado também destacou na *sequência 3*, ao falar de empresas mais antigas).

Já na *sequência 4* o entrevistado, em suas reflexões, acaba tornando o assunto um pouco ambíguo, pois a princípio ele menciona a questão da contratação apenas por conta da lei (conforme explicado na sequência anterior) e nessa sequência, já fala em mudanças (ao dizer, “a coisa tá mudando, né?”), tanto por parte das empresas, quando por parte das pessoas com deficiência (conforme se destaca no quadro categorial dessa entrevista). Com isso, nota-se que há uma percepção positiva por parte do entrevistado, em relação aos aspectos citados.

Todavia, isso acontece, porque de fato há algumas empresas e pessoas que incentivam essas mudanças, por meio de suas ações. O entrevistado, ressalta essa concepção da seguinte forma: “se capacitando”, conforme narrado pelo sujeito e nessa expressão, também nota-se que ele se refere as PcDs, pois menciona-as na frase anterior. Em relação as empresas, conforme foi informado, ele menciona novamente “as empresas novas”.

Ao fim da sequência, mesmo após ter seus aspectos positivos ressaltados, o entrevistado fala que ainda há uma dificuldade maior para os cadeirantes se inserirem no mercado de

trabalho. De acordo com o participante, ele reafirma essa opinião na expressão “por conta da dificuldade de acesso às empresas”.

A *sequência 5*, que inicia em “eventualmente” (nesse caso, refere-se a frequência das atividades institucionais), o entrevistado mencionou sobre as ações educacionais voltadas para pessoas com deficiência. Nesse contexto, ele também mencionou as parcerias que a instituição realiza com outras organizações para poder fornecer esses cursos, ou seja, a instituição também funciona como um elo entre as PcDs e a empresa que fornece os cursos de capacitação.

Nesse íterim, o participante também relatou sobre a utilidade existente nesses cursos, ou seja, dependendo da área, a qual, o curso se destina (como ele diz, “informática”, “coisa útil”), é que se realiza as capacitações, por meio do encaminhamento dos interessados para a instituição parceira. O entrevistado também menciona que geralmente, há “uma vaga” disponível por curso e que a participação depende da “necessidade” da pessoa com deficiência, pois para o entrevistado, fica difícil para um cadeirante exercer uma determinada função “cem por cento”, ou seja, com rendimento.

O participante também afirma que há dificuldades existentes para os cadeirantes nesse processo, porque dependendo da utilidade da área, seria mais complicado para a pessoa exercer sua função, conforme o trecho abaixo.

Dependendo da necessidade do deficiente, ele não consegue exercer a função cem por cento, né? Um exemplo, um mecânico, né? Porque tem lá, então, para o cadeirante, tem condições? Tem, mas é mais complicado... (Entrevistado 1)

Na *sequência 6*, o entrevistado volta a falar sobre a legislação, especificamente sobre a Lei de Cotas e a contratação de PcDs por parte das empresas só para não serem multadas, (conforme pode ser lido no final da sequência) e as barreiras relacionadas às PcDs. Nessa parte, o entrevistado mencionou novamente a questão da acessibilidade voltada às barreiras arquitetônicas (“parte arquitetônica”) e também insere no contexto outras, que ficaram implícitas (conforme o trecho, “não só a arquitetônica”).

Também aborda de modo breve nessa sequência sobre a questão do deficiente visual e as dificuldades também encontradas por essas pessoas no contexto do trabalho (como ele situa, em alguns trechos da entrevista, a falta de *softwares* e programas específicos para que essas pessoas possam trabalhar, além da estrutura da empresa). Em seguida, retoma o assunto, voltando-se para a situação dos cadeirantes.

Em relação ao preconceito relacionado aos cadeirantes no ambiente de trabalho, o

sujeito não tomou posição e mostrou hesitação ao comentar sobre o assunto. Porque na *sequência 6* ele se utiliza de “não é nem”, “ou pode ser” para falar sobre o tema.

No começo da *sequência 7*, porém, ele justifica essa hesitação na própria narrativa, por se tratar de informações obtidas no seu local de trabalho e por ele se encontrar na instituição durante a entrevista. No entanto, na mesma narrativa da sequência, o entrevistado já assume uma postura mais pessoal e narra o que acredita ser importante, conforme citado a seguir.

Nunca chegou, digamos assim, uma denúncia oficialmente de algum sócio da gente, é... Aqui da nossa casa, () se ele foi realmente discriminado, né? A gente sabe que tem algumas empresas, realmente tem esse perfil, né? Que não querem empregar, motivo se é discriminação ou não, não sei... A gente não pode... [...] Tem esse lado também, as empresas faz de tudo pra... Muitas empresas faz de tudo para não colocar deficientes, né? (Entrevistado 1)

Na *sequência 8*, o participante menciona outro detalhe sobre o mercado de trabalho e as organizações. Após uma pausa no começo da sequência (“até ah...”), o sujeito menciona sobre o perfil dos candidatos que são solicitados pelas empresas. Para isso, ao longo da sequência, ele utilizou-se da expressão “robô” e dos seguintes trechos “eles não pedem deficiente” (sendo o uso “eles” para se referir as empresas), “pedem robô”.

Na *sequência 9*, porém, o entrevistado retoma o uso do “nós” (nesse caso, “a gente”) para se referir à instituição, onde é voluntário e do “ela” para se referir as demais empresas. Nesse contexto, ele retorna na narrativa sua perspectiva pessoal sobre mudanças, onde ele destaca que “algumas empresas em Caruaru” (conforme primeira linha da sequência) tem “consciência”, ou seja, inserem “alguns” PcDs no contexto do trabalho (sendo esse “alguns” também sido citado pelo entrevistado). Na terceira linha da sequência ele repete à questão da lei (especificamente, da Lei de Cotas) como sendo importante, mas ainda um dos principais motivos para essa inserção no mercado.

Nas *sequências 10 e 11*, fala sobre a família no contexto educacional e do trabalho, contendo algumas pausas reflexivas, uso do “eu”, entre outros pontos e espontaneidade. Ao mencionar “trabalhar a família”, o participante descreve a importância de capacitar as famílias para que elas também incentivem às PcDs a estarem estudando e se capacitando para o mercado de trabalho. Ao final da *sequência 10*, ele também relata outro fator que influencia essa realidade, utilizando-se de termos como “protege” e “esconde”.

Na *sequência 11*, porém, ele prossegue com sua descrição e repete, já na *sequência 12*, a expressão utilizada em sequências anteriores (nesse caso, “cem por cento”) para se referir as escolas, contudo também destaca que algumas mudanças estão ocorrendo, inclusive na

estrutura das escolas (“parte arquitetônica”). Ao dizer “a gente tá combatendo”, refere-se a APODEC e nessa sequência, ele continua ressaltando a importância dos estudos para o mercado de trabalho.

A gente sabe que existe isso ainda, mas a gente tá combatendo, mas eu acho que o primeiro passo para o mercado de trabalho, hoje em dia, tem que você pegar o seu deficiente que tá em casa, tá certo? Os mais jovens, hoje e colocar ele na escola, para que ele possa fazer, capacitar-se, ter sua escolaridade e posteriormente, se capacitar em alguma coisa específica na área de trabalho, esse é o fundamental hoje... (Entrevistado 1)

Na *sequência 13*, o entrevistado começa a falar não só o que acredita ser importante ou que esteja relacionado ao seu trabalho voluntário, mas também começa a falar sobre si e sua experiência profissional.

Não fiquei trabalhando, porque na época, a... Aonde eu ia trabalhar, [...], ele não tinha acessibilidade, né? Onde era especificamente na central, tinha que subir escada, então para um cadeirante era impossibilitado... Eu compreendi, não entrei tá? Aí tentei algumas outras coisas, não consegui, ao posteriormente, dei entrada na aposentadoria e consegui... (Entrevistado 1)

Isso ressalta, as afirmativas anteriores do respondente, quando ele menciona as barreiras existentes em sociedade (*sequência 2*), por falta de acessibilidade nas empresas. Nesse caso, em relação as estruturas físicas ou seja, as barreiras arquitetônicas. Nessa sequência, ele também fala da sua formação, de suas outras tentativas e que por não conseguir se inserir no mercado de trabalho, acabou dando entrada em sua aposentadoria.

Na sequência seguinte, a *sequência 14*, o participante fala sobre os demais membros da instituição e nessa narrativa, percebe-se também algumas pausas breves e longas. Em seguida, ainda nessa sequência, ele se utiliza de algumas expressões para falar sobre si (“meu ‘ganha pão já garantido’”) e aborda mais uma vez sobre o trabalho realizado por todos os membros da APODEC em expressões como “tinha uma realidade bem diferente” e “a gente consegue empregar muita gente no mercado”.

Na *sequência 15*, obteve-se os dados necessários para realizar a identificação do entrevistado e na *sequência 16*, ele menciona suas perspectivas em relação a continuar ou não sua formação. Na *sequência 17*, no entanto, ocorre o encerramento da entrevista com algumas informações sobre como a instituição faz para auxiliar as PcDs a se inserirem no mercado.

Quadro 3 (4): Quadro Categorical da Entrevista 1

Observações	Entrevista	Sequência	Enunciação
Influências do meio externo	P: ((ruídos)) E1: <i>Cadeirante...</i> Só que () na maioria das vezes, os cadeirantes, <i>ele é...</i> Ele já tem a aposentadoria, até pela sequela da maioria, certo? Aí tem <i>esse...</i> Essa questão que é a aposentadoria deles, que <i>a gente</i> não faz encaminhamento para o mercado de trabalho, de quem tem a aposentadoria... Tá? / E o outro fator é justamente as empresas... Né? Que não tem acesso , essas pessoas com cadeira de rodas, na maioria, né? Porque a parte arquitetônica da empresa, de acessibilidade , na maioria eles não <i>têm...</i> Então, têm essas duas dificuldades... <i>Hoje, ah...</i> As empresas mais novas, elas já tão fazendo, até por lei, a questão de acessibilidade dentro da própria empresa, né? / Porque é... Tá dentro da lei , né? Mas aquelas empresas antigas, elas não tem acessibilidade... Então, para encaixar um deficiente cadeirante, tá <i>de...</i> <i>É difícil...</i> <i>Né...</i> Ai tem esses dois probleminhas que são bem complicados, né? /	1	Frase de partida Pausas longas e reflexivas Uso do “nós”; “a gente”
Legislação	E1: A coisa tá mudando, né? A gente tá... Como eu falei, <i>as empresas novas</i> já tão se adequando, a legislação e também o outro lado, <i>é...</i> As pessoas com deficiência, hoje em dia, né? Na realidade, <i>tá...</i> Se capacitando , na realidade também, para que a gente possa engajar elas no mercado de trabalho, mas o cadeirante, ele é mais complicado em exercer, justamente por conta da dificuldade de acesso às empresas. /	2	Ênfases Hesitação breve Acessibilidade
Mudança	P: A APODEC ela trabalha com capacitação das pessoas? E1: <i>Eventualmente</i> , na realidade... Quando <i>a gente tem é...</i> Faz algum projeto, tá certo? De recurso, capta esse recurso, <i>a gente...</i> Dependendo da área, <i>a gente</i> faz essa capacitação , né... Baseado em informática, mais uma <i>coisa útil...</i> <i>A gente</i> tem uma parceria também com o SENAC, né? O SENAC a gente encaminha o nosso pessoal para lá, aqueles que quer fazer algum curso, tem vaga lá no SENAC e cada curso normal no SENAC tem uma vaga para o deficiente, né? Que a gente tem <i>essa...</i> <i>Esse</i> contato com o pessoal, a gente encaminha, mas a procura é pouca, até também porque os cursos do SENAC são <i>dire...</i> () tem um direcionamento mais focado para algumas coisas que... Dependendo da necessidade do deficiente, ele não consegue exercer a função <i>cem por cento</i> , né? Um exemplo, um mecânico, né? Porque tem lá, então, para o cadeirante, tem condições? Tem, mas é mais <i>complicado...</i> Então, mas a gente tem mais	3	Uso do “ele/ela” Pausas reflexivas e longas Espontaneidade
Ações educacionais		4	Ambiguidade Positividade
		5	Frequência Utilidade da área Regresso do “nós”, “a gente” Expressão

Barreiras excludentes	esse caminho que é o SENAC... P: Em relação as barreiras, assim, por parte das empresas. Seria só por parte da modificação da estrutura ou...? E1: Não, na realidade tem os dois, tem a parte arquitetônica, não só a arquitetônica mesmo, eu to falando a questão do cadeirante, né? Mas se a gente for ver, tem o visual, a gente tem o grande problema também das empresas, que elas não tem coisa básica para o deficiente visual, que é “<i>soft</i>” ((referente a <i>softwares</i>)), né? Para ele conseguir trabalhar no computador tem que ter um software adequado, com programas específicos para ele, então é... E uma <i>estrutura</i> voltada para o deficiente visual, tá? Então, tem essa demanda também e é claro, a gente sabe, que tem empresas, <i>não é nem</i> preconceito <i>ou pode ser</i> preconceito, que eles querem colocar a pessoa no mercado de trabalho só por questão da lei mesmo, da <i>Lei de Cotas</i>, se não ele não colocar, eles vão ser multados ou coisa ou <i>outra...</i> /	6	Repetição de alguns pontos do contexto Espontaneidade Expressão (explicação no comentário) Opinião pessoal Algumas pausas
Atitudes discriminatórias	E1: Se é preconceito ou não, a gente não pode dizer exatamente, tá? Porque <i>aí...</i> É nunca chegou, digamos assim, <i>uma denúncia oficialmente</i> de algum sócio da gente, <i>é...</i> Aqui da nossa casa, () se ele foi realmente discriminado, né? <i>A gente</i> sabe que tem algumas empresas, realmente tem esse perfil, né? Que não querem empregar, motivo se é discriminação ou não, <i>não sei...</i> <i>A gente não pode...</i> Mas é... Tem esse lado também, as empresas faz de tudo <i>pra...</i> Muitas empresas faz de tudo para <i>não colocar deficientes</i>, né? / <i>Até ah...</i> Eles pedem aqui pra gente, a gente sempre diz, <i>eles não pedem deficiente</i>, algumas empresas pedem <i>robô</i>, porque mandam um perfil é... O perfil para aquele candidato com deficiência, que <i>a gente não tem...</i> Na realidade, é o perfil, que eu () digo né? Que é o <i>perfil é...</i> <i>De... De um robô</i>, não de um deficiente... /	7	Pausas reflexivas Hesitação Retorno do “nós”, “a gente” Retorno do “eles”
Perfil profissional	P: E se não existisse a lei, ele não colocaria...? E1: Na maioria das vezes não, <i>a gente</i> sabe, que tem algumas empresas em Caruaru, <i>que...</i> <i>Ela tem esse...</i> <i>Ela</i> tem a consciência, né? De colocar <i>alguns</i>, né? <i>É...</i> Teve empresa aqui em Caruaru, <i>que...</i> Começou a colocar deficientes no mercado de trabalho sem precisar da... Sem precisar <i>da...</i> <i>Da lei</i>, a gente sabe que tem, mas na maioria, só se coloca hoje em dia, por conta da <i>Lei de Cotas...</i> Algumas já tão graças a Deus, a gente <i>ta...</i> Com o tempo e com a <i>Lei de Cotas</i> também, né? Elas já <i>abriram a mente</i> dessas empresas, desses empresários, né? Tá melhorando... /	8	Pausas reflexivas Expressão (para representar algo) Retorno do “eles”
Retorno a legislação	P: Quanto a participação das famílias... Há incentivo para atuar no mercado de	9	Retorno do “nós”, “a gente” Uso do “ela” Pausas reflexivas

Questões sociais	trabalho? E1: Olhe, <i>é... A gente... Eu</i> digo nem por tanto em si no mercado de trabalho, a <i>família...</i> A família, a gente tem que trabalhar a família, que a gente passa por esse problema, né? () que tá melhorando muito <i>é...</i> Tirar primeiro o <i>seu</i> deficiente de dentro de casa, colocar <i>ele...</i> () Não no mercado de trabalho, colocar ele na escola , porque <i>ele</i> só vai conseguir ir pro mercado de trabalho, se <i>ele</i> tiver a capacitação ou a escolaridade pelo menos a baixa, a mínima possível, ele tem que ter uma <i>escolaridade...</i> Então, <i>a gente</i> primeiro tem que trabalhar isso com as famílias, né? E a gente sabe que tem muitas famílias ainda, <i>que...</i> <i>Eh...</i> Tem dois fatores ou protege demais, aquele deficiente, né? Ou realmente esconde <i>ele</i> da sociedade, tem o próprio preconceito, por si só, <i>a família...</i> / <i>A gente</i> sabe que existe isso ainda, mas <i>a gente</i> tá combatendo, mas <i>eu</i> acho que o primeiro passo para o mercado de trabalho, hoje em dia, tem que você pegar o seu deficiente que tá em casa, tá certo? Os mais jovens, hoje e colocar ele na escola, para que ele possa fazer, capacitar-se , ter sua escolaridade e posteriormente, se capacitar em alguma coisa específica na área de trabalho, esse é o fundamental <i>hoje...</i> / Graças a Deus, não tá “ <i>cem por cento</i> ”, mas a gente já tem umas escolas já, <i>é...</i> Que tem profissionais capacitados , tem escolas que já tem <i>é...</i> <i>A parte arquitetônica</i> boa, né? Não são “ <i>cem por cento</i> ”, né? A gente não <i>tem...</i> Praticamente, poucas escolas que tem tudo isso, mas a gente tá avançando, <i>mas...</i> Se a gente não começar com a família , realmente, lá na frente <i>a gente</i> não vai ter o <i>peçoal...</i> Hoje em dia, a maioria dos deficientes, lá na frente, <i>a gente</i> vai ter o mesmo problema que a gente tá tendo <i>hoje.</i> / P: Posso perguntar sobre a sua história? Sua inserção no mercado de trabalho?	10	Retorno do “nós”, “a gente” Retorno do “eu” Uso do “seu” (representação) Pausas reflexivas Uso do “ele”
Capacitação profissional		11	Retorno do “nós” Retorno do “eu” Espontaneidade
Barreiras		12	Pausas breves Expressão Retorno do “nós”
Experiência profissional	P: Posso perguntar sobre a sua história? Sua inserção no mercado de trabalho? E1: Olhe, <i>eu...</i> <i>Eu</i> sou aposentado, eu não entrei no mercado de trabalho, tentei, () quando eu terminei <i>minha...</i> Meu colégio, que eu fiz até o segundo grau, <i>eu</i> fiz dois concurso público, <i>eu</i> não passei, né? Posteriormente, fiz <i>um...</i> <i>Um...</i> Mini concurso, vamos dizer assim, da APODEC mesmo, na época, ela tava prestando serviço aos Correios, né? Esse eu passei, né? Não fiquei trabalhando, porque na época, <i>a...</i> <i>Aonde</i> eu ia trabalhar, que era nos Correios de Caruaru, ele não tinha acessibilidade , né? Onde especificamente era na central, tinha que subir escada, então para um cadeirante era impossibilitado... <i>Eu</i> compreendi, não entrei, tá? Aí tentei algumas outras coisas, não consegui, aí posteriormente, dei entrada na aposentadoria e <i>consegui...</i> / E1: Aí, conseqüentemente, tinha entrado <i>na...</i> <i>Na</i> associação, né? Que é um trabalho	13	Pausas breves Retorno do “eu” Algumas pausas longas Uso do “minha” Retorno do “eu”

Regresso ao passado	voluntário aqui, que <i>a gente</i>, a nossa diretoria faz, todos <i>nós</i> da diretoria somos aposentados, então, a gente, nosso tempo, a gente reverte <i>pra...</i> Trabalhar <i>na...</i> <i>Na</i> nossa entidade... Então, como eu já sou aposentado, já tenho... <i>Eu</i> digo sempre, meu “<i>ganha pão</i>” já garantido, né? <i>Ãh...</i> O meu <i>ganha pão...</i> Então, a gente tá... O nosso tempo disponível pra manter aqui a associação, os trabalhos, que tá dando <i>um...</i> <i>Um</i> bem maior para muita gente, né? Porque se não tivesse corpo <i>é...</i> Da nossa diretoria, com certeza, muitas pessoas aqui em Caruaru, não só de Caruaru, mas da... Da nossa região aqui, que a APODEC atende também, <i>é...</i> Tinha uma realidade bem diferente, hoje a gente consegue empregar muita gente no mercado, na área de saúde também a gente tem uma educação boa, na área de esportes, então a gente, com certeza, a nossa diretoria nesses últimos anos () tem feito um trabalho, que para muita gente foi muito importante... /	14	Regresso do “nós”, “a gente” Pausas longas Espontaneidade Expressões Pausas breves
Caracterização do sujeito	P: Qual o seu nome, por favor? E1: LM ((locutor masculino)) P: Idade, por favor... E1: Quarenta e dois... / P: Já fez faculdade ou...? ((ruídos)) E1: <i>É...</i> As faculdades... Já me falaram tanto, mas é que eu passei muito tempo longe da escola, dos livros... <i>E...</i> <i>Já...</i> Tem hora que dá vontade de fazer, tem hora que paro, coisa ou outra... ((ruídos)) () se eu fosse fazer faculdade, eu ia fazer ou Direito ou Educação Física, porque como eu sou diretor de esportes daqui <i>ãh...</i> E já fui atleta também, é o... Um dos dois caminhos, mas até agora eu não decidi se faço ou não... /	15	----
Perspectivas pessoais	P: Já fez faculdade ou...? ((ruídos)) E1: <i>É...</i> As faculdades... Já me falaram tanto, mas é que eu passei muito tempo longe da escola, dos livros... <i>E...</i> <i>Já...</i> Tem hora que dá vontade de fazer, tem hora que paro, coisa ou outra... ((ruídos)) () se eu fosse fazer faculdade, eu ia fazer ou Direito ou Educação Física, porque como eu sou diretor de esportes daqui <i>ãh...</i> E já fui atleta também, é o... Um dos dois caminhos, mas até agora eu não decidi se faço ou não... / P: <i>Ãh...</i> Eu ouvi você falando que antes do concurso público, fez duas tentativas, foi isso? Como soube das vagas? E1: <i>Foi...</i> <i>Eu</i> fiz duas tentativas de concurso público, acho que na época também, <i>eu</i> não tava bem capacitado... <i>Ou não...</i> Não tive êxito, isso também é bem normal em concurso público, né? Você faz, faz e acaba... Né? Mas isso é normal...	16	Retomada Pausas reflexivas e longas Naturalidade
Seleção e recrutamento	E1: <i>Foi...</i> <i>Eu</i> fiz duas tentativas de concurso público, acho que na época também, <i>eu</i> não tava bem capacitado... <i>Ou não...</i> Não tive êxito, isso também é bem normal em concurso público, né? Você faz, faz e acaba... Né? Mas isso é normal... E1: Na realidade, a da associação, foi via... () Internet, jornais, então é os meios de comunicação, hoje, <i>tá bem...</i> Bem avançado, né? No caso da gente aqui, especificamente da associação, pra gente mandar pro mercado de trabalho, as empresas entram em contato com a gente, via telefone ou via e-mail, né? Manda... Primeiro faz aquele contato <i>é...</i> Perguntando se a gente tem e posteriormente, a gente pede para eles mandarem justamente <i>um...</i> <i>É...</i> Um breve histórico do que é que eles querem, né?	17	Regresso do “eu” Frases curtas e objetivas Pausas breves e longas Naturalidade Encerramento

	Perguntando qual é a função, em que eles pretendem colocar aquele deficiente, para gente poder já fazer uma mini seleção, pra mandar para eles, () com os candidatos que a gente vê que tem condição para aquela vaga... É o que a gente faz aqui, no normal... /		
--	--	--	--

Fonte: Dados de Pesquisa, 2017

4.2.2 Entrevista 2

A partir da *sequência 1*, observa-se que o entrevistado foi muito direto e objetivo em suas respostas. O que demonstra que ele não se sentiu muito à vontade para contar suas experiências de vida. Nesse contexto, a narrativa da sequência inicia com uma pausa reflexiva feita pelo sujeito (ao dizer, “olhe, é...”) e em seguida, com o uso do “eu”, do passado e do “informalmente” (seguindo-se a frase dada), o entrevistado conta sobre sua experiência profissional (“informalmente”, “vendendo é.. balas, lanches”).

Na *sequência 2*, como nas entrevistas anteriores, serviu apenas para obtenção de alguns dados do respondente, não necessitando ter tema. Prossegue-se com o estudo na *sequência 3*, onde o entrevistado demonstrou dúvida, ao lembrar sobre sua formação.

No início da *sequência 4*, porém, retoma-se o contexto do trabalho. O entrevistado menciona que decidiu trabalhar informalmente por ser uma forma “de renda” e que isso, também se deu por uma questão de “auto-estima”, ao falar com uso do “nós” (nesse caso, “a gente”, que as pessoas se sentem mais úteis e valorizadas, quando possuem um emprego, conforme o trecho a seguir.

Bom... Uma forma de... De renda, né? Acho que é assim e... E também pela questão de... De também... Auto-estima, né? A gente se sente... Quando a gente tá trabalhando, a gente se sente mais é... Valorizado, né? A gente se sente mais... Como é que eu posso dizer? Mais... Mais é... Util, né? Se sente mais útil... (Entrevistado 2)

Na *sequência 5*, o participante fala do período em que trabalhou, especificando-o de um modo pouco hesitante (“Não... Não assim, direto”) como se desenvolvia o seu trabalho. Na *sequência 6*, ele também menciona que sempre houve incentivo por parte de sua família para que ele trabalhasse (ao dizer, “me incentivaram”).

Nas duas últimas sequências dessa entrevista, sendo elas as *sequências 7 e 8*, nota-se que esse entrevistado também apontou a “questão da acessibilidade”, como uma das dificuldades enfrentadas no contexto do trabalho e em seguida, falou sobre o mercado, pois de acordo com ele, o mercado ainda não se encontra favorável para a pessoa com deficiência física (ao dizer, “não tá muito favorável”). Por fim, apesar de se mostrar um pouco hesitante no começo da última sequência, o entrevistado explica que ainda tem interesse em voltar a trabalhar como professor, pois ele se identifica com essa profissão (uso do “eu” e do “me” na última frase).

Quadro 4 (4): Quadro Categorical da Entrevista 2

Observações	Entrevista	Sequência	Enunciação
Regresso ao passado	E2: <i>Olhe, é...</i> Eu trabalhei assim... Informalmente , sabe? Dando aula de violão, vendendo é... Balas, lanches, essas coisas... Mas informalmente... /	1	Frase de partida Pausas breves Frases curtas, secas
-	P: Seu nome e idade, por favor... E2: LM ((locutor masculino)) Quarenta e quatro... /	2	
Formação	P: Formação, por favor... E2: Hoje em dia, não sei como é... Seria o que até a <i>sétima série</i> ? /	3	Dúvida Pausa reflexiva
Valorização pessoal	P: Ensino fundamental... Por que você decidiu trabalhar como professor de violão? E2: <i>Bom...</i> Uma forma <i>de...</i> De renda , né? Acho que é assim <i>e...</i> E também pela questão <i>de...</i> <i>De</i> também... auto-estima , né? <i>A gente</i> se sente... Quando a gente tá trabalhando, <i>a gente</i> se sente mais é... Valorizado , né? <i>A gente</i> se sente mais... Como é que eu posso dizer? Mais... Mais é... Útil, né? Se sente mais <i>útil</i> ... /	4	Pausas reflexivas e longas Uso do “nós”, “a gente”
Experiência profissional	P: Trabalhou por quantos anos como professor? E2: Acho que <i>eu</i> trabalhei por quase dez anos... <i>Não... Não</i> assim, direto, né? <i>Eu</i> dava aulas, aí parava um pouco, por alguns meses, aí voltava... Sempre mudava aluno, né? /	5	Hesitação Uso do “eu”
Família participativa	P: Sobre a sua família... Como foi a participação da sua família nisso tudo? E2: <i>É...</i> Assim é, <i>eles...</i> <i>Eles</i> sempre <i>me</i> incentivaram ... /	6	Frases curtas Uso do “eles” Uso do “me”
Acessibilidade	P: Quais as principais dificuldades enfrentadas por você? E2: Na área de trabalho? P: Sim... E2: <i>É...</i> Acho que a questão da acessibilidade , que ainda não tem muita hoje e... <i>E</i> também o <i>mercado</i> , que ainda não tá muito favorável, né? Para o deficiente físico... /	7	Frases curtas Pausa reflexiva
Desejo pessoal	P: Ainda deseja trabalhar como professor ou... Preferia seguir outra área? E2: <i>Até...</i> <i>Até</i> pretendo sim, porque é uma área assim, que <i>eu me</i> identifico... Eu me identifico muito bem com essa área... /	8	Hesitação Regresso do “eu”

Fonte: Dados de Pesquisa, 2017

4.2.3 Entrevista 3

A *sequência 1* dessa entrevista foi utilizada apenas para conseguir captar os dados da participante, que trata-se também de um dos voluntários responsáveis pela instituição visitada e em razão disso, inicia-se as análises, a partir da *sequência 2*, onde percebe-se que a entrevistada também falou sobre a acessibilidade como sendo um dos principais desafios que encontrou no mercado de trabalho, ao mencionar isso desde a primeira linha da sequência e ao dizer, “tanto dos espaços físicos, como também das pessoas”.

Na *sequência 3* a entrevistada fala, utilizando-se de pausas breves sobre a sua interação com os colegas de trabalho e conduz a narrativa, mencionando que “isso é normal”. Em outras palavras, a princípio, a participante não mostrou ter dificuldades no ambiente de trabalho por conta de sua deficiência, conforme pode ser percebido no trecho: “eles sabem da... da minha capacidade”. No entanto, mais adiante, *sequência 7*, a participante mencionou que há outras questões que influenciam sua participação no ambiente de trabalho.

Sendo assim, sobre a família, a participante disse que a relação era “normal”, pois de acordo com ela, como pode ser lido na *sequência 4* (ou, conforme citado a seguir), sua família sempre a viu (para isso ela se utilizou do “me” para se expressar) “como uma pessoa produtiva” e com “orgulho”, por ela estar trabalhando.

Normal, porque minha família sempre me viu como uma pessoa produtiva, uma pessoa normal e que a deficiência, ela não me... Ela nunca me interrompeu... Nunca... Para minha família é um orgulho essa questão de eu tá sempre no mercado, trabalhando e envolvida com a comunidade, isso é normal... Para minha família é normal... (Entrevistado 3)

Na *sequência 5*, ela menciona suas perspectivas pessoais, quanto ao futuro, pois de acordo com a participante, ela não tem vontade de mudar de profissão (“mudar de área”), mas possui outros objetivos e na *sequência 6*, ela relata que para ela “não existe limite, não existe barreira” e quando ela percebe que está prestes a enfrentar algum desafio: “vencer e superá-la é a melhor coisa”, “isso me fortalece”.

Nessa sequência, também nota-se que para a entrevistada sua deficiência não é um empecilho e ela descreve isso da seguinte forma: “ela nunca me interferiu em nada” (ao dizer, “ela” trata-se da deficiência, conforme pode ser percebida na mesma frase, dentro da *sequência 6*, no quadro categorial dessa entrevista). Em seguida, na *sequência 7*, com frases não muito longas, a entrevistada fala o que acredita ser o outro motivo que influencia sua

participação no ambiente de trabalho, nesse caso, a “inveja” e justifica, conforme descrito a seguir.

É... Mas é porque existe só uma coisa, que eu acho que é o que dificulta mais, não é... A questão do preconceito ou da discriminação, eu acho que é a inveja, isso é que interfere e que atrapalha muito, porque quando existe a inveja, existe a dificuldade do ajudar, do colaborar, tá entendendo? (Entrevistado 3)

Na *sequência 8*, assim ela segue, justificando porque acredita que a inveja é um empecilho ao desenvolvimento das pessoas no ambiente de trabalho, nesse caso, a entrevistada menciona: “não quer, que o outro cresça”. Em seguida, na mesma sequência, aponta outro ponto importante e que também caracteriza como dificuldade que é “o medo de você perder o seu espaço”. Para a entrevistada, as pessoas têm medo de perder o seu espaço, ao verem uma pessoa com deficiência ocupando o mesmo espaço que elas e assim, ela justifica, tanto nessa quanto na próxima sequência:

Elas ficam com receio, porque a empresa acha... Por falta de conhecimento mesmo, elas acham que a empresa tá ganhando alguma coisa, porque tá com o deficiente ali, [...] Que o deficiente ele vai receber benefício maior, do que aquela pessoa que tá ali empregada, tá entendendo? (Entrevistado 3)

Ao término da primeira frase da *sequência 9*, a participante faz uma nova ressalva, ela menciona que “quando o deficiente ele arruma um emprego”, “ele dá o melhor dele”, “todo dia, ele tem que matar um leão”. Na *sequência 10*, a entrevistada continua com essa perspectiva, ao dizer “ele se doa mais do que uma pessoa dita normal”, sendo esse “ele”, referindo-se ao outro, à pessoa com deficiência.

Na mesma sequência, ela introduz que o mercado acaba contribuindo para que essa pessoa com deficiência acabe se esforçando mais no trabalho, de modo que ela introduz as seguintes expressões, “tenta formar equipe” e “cumprir com horário”, como exemplos de habilidades que o cadeirante desenvolve, quando está trabalhando

Então quando ele consegue achar um emprego que ele gosta, que ele tá fazendo ali, que ele tá trabalhando ali, porque também ele gosta, não é só pela questão financeira, então, ele se doa... Ele dá mais e a gente vê que ele cumpre com o horário, que é... Não deixa de cumprir com a obrigação, de chegar no horário, querer dividir, de ser... de querer compartilhar... (Entrevistado 3)

Entretanto, ao término da *sequência 10* também nota-se que a participante fala brevemente de sua própria experiência no trabalho, ao dizer que por conta das habilidades

mencionadas “termina causando ‘ciúmeira’ dentro da própria equipe”. Nas *sequências 11 e 12* a participante comenta outros assuntos que acreditou ser importante para a entrevista, quando ela fala sobre “aceitação” e sobre “empoderamento”.

Na *sequência 11*, nota-se, desde o seu começo, que a participante generalizou essa temática, ou seja, não se referindo apenas as pessoas com deficiência e detalhou isso, da seguinte forma, “ser deficiente ou não, é a questão da aceitação...” Ela prossegue a narrativa, falando que quando a pessoa se aceita, os outros irão também “te aceitar do jeito que você é” e na *sequência 12*, explica isso de modo mais abrangente, referindo-se também a outras questões, como o empoderamento.

Quando você não se aceita, você não aceita sua deficiência, você não aceita você ser magra, gorda, você não aceita você ser negra, você não aceita... Então, isso, você própria já traz essa... Essa angústia e esse preconceito com você mesma, então você queira ou não, você passa isso para as outras pessoas, mas quando você se empodera, certo? Se empodera do que você é, [...] Você já tá uma pessoa que não é induzida e que você aceita como você é, as coisas se tornam mais fácil... Não existe preconceito, não existe discriminação, quando você se aceita... Porque mesmo que as pessoas queiram lhe atingir, elas não tão... Não tão, tão empoderadas para lhe atingir, porque você já tem o empoderamento há muito tempo e maior do que o delas... (Entrevistado 3)

A relação que se faz entrevistada faz com a aceitação pessoal e o empoderamento, são ensinamentos importantes para o trabalho, pois usa essas duas temáticas como força para se defender de possíveis ações positivas ou negativas por parte das outras pessoas, quando ela menciona “não tão, tão empoderadas para lhe atingir” (na sequência em questão, a participante utilizou-se da palavra “elas” para se referir as outras pessoas).

Na *sequência 13*, ela permanece introduzindo esses pontos, os quais, considerou relevantes, mas também retoma a questão da acessibilidade e dessa forma, menciona: “não posso chegar e me adaptar a um ambiente, que ele não me dá condições de ir e vir” (sendo utilizado a palavra “ele” nesse enunciado, para se referir ao ambiente).

A participante ainda continua seu raciocínio “não eu que tenha que me adaptar a isso e aquilo ou outro, ah... a situação do ambiente, tá entendendo?” Ela menciona ainda nessa sequência de modo aberto e sem hesitações, que um ambiente de trabalho adequado ao funcionário (tanto por parte das pessoas como parte da estrutura) não é uma questão voltada apenas para as PcDs e que isso é importante para o desempenho do funcionário, ao dizer “quando você tá dentro de um ambiente que as pessoas são acessíveis, que o ambiente é acessível, você pode produzir muito mais...” (sendo o uso do termo você, voltado para as pessoas, como se observa na sequência da narrativa).

Na *sequência 14*, a participante volta a falar sobre a aceitação, quando diz “você é que

tem que aceitar, porque ninguém precisa aceitar você não...” (logo, no começo da sequência) e seguindo o seu ponto de vista, nota-se que ela fala sobre aceitação, não como uma imposição aos outros, mas como uma forma da pessoa aprender a reconhecer e a aceitar o seu próprio jeito de ser.

Na sequência seguinte, a *sequência 15*, a participante também retoma a narrativa ao contexto de adaptação, ao dizer “fazer com que o seu ambiente seja adaptado a você e não você se adaptar as pessoas, ao ambiente...”. Durante o resto da sequência, permanece exemplificando seu posicionamento, por meio de um exemplo narrativo, bem pessoal e ao término, como ela afirma “eu sou bem verdadeira no que sinto, no que eu acho...” e que “não vou me adaptar a um ambiente que eu não to gostando...”.

Ressalta-se nessa sequência, que a entrevistada falou de forma aberta e exemplificando, para justificar que não é bom, que no contexto do trabalho, as pessoas tenham que se adaptar a um ambiente que não é propício à elas, tanto em relação as pessoas que ali trabalham, quanto em relação ao ambiente em si e conclui a sequência da seguinte forma: “De jeito nenhum... Eu tenho... Eu já tenho muitas adaptação na minha vida, para mim me adaptar...” e na *sequência 16*, mais uma vez ela reforça seu posicionamento, sempre levando a narrativa para outras questões sociais, que não são necessariamente voltadas a sua deficiência, quando menciona “ninguém sensibiliza ninguém” e encerra a entrevista, com essa perspectiva em particular, conforme pode ser percebido no quadro categorial dessa entrevista.

Quadro 5(4): Quadro Categorical da Entrevista 3

Observações	Entrevista	Sequência	Enunciação
Caracterização do sujeito	P: Primeiro, seu nome completo e idade, por favor... E3: LF, quarenta e sete anos... P: Qual a sua formação? E3: Assistência Social... P: Trabalha?	1	Frase de partida
Contexto do trabalho	E3: Trabalho, sou funcionária da prefeitura e aqui, eu sou voluntária... / P: Quais as principais dificuldades que você encontrou para atuar na sua área? E3: O <i>acesso</i> ... Né? A falta de acessibilidade ... <i>Tanto</i> dos espaços físicos, <i>como</i> também das próprias pessoas... Essa é uma das dificuldades maior que... Eu acho que... Todo deficiente, toda pessoa que tem uma deficiência, ela tem... É o primeiro, é... É o primeiro impacto que ela sente, é... Essa questão, a dificuldade de acesso, porquê? Eu sou cadeirante, né? Então quando se trata de uma pessoa cadeirante, <i>as</i> ... <i>Ah</i> ... A <i>questão</i> arquitetônica da cidade... Tanto dos locais não tão adequados a situação... / P: Como se deu a relação com os colegas de trabalho?	2	Uso de “tanto, quanto” Pausas breves Uso do “eu” Naturalidade
Relação com os colegas de trabalho	E3: Não, isso é <i>normal</i> ... <i>Eu</i> já tenho algumas amizades e como eu já conheço alguns, eles sabem <i>da</i> ... <i>Da</i> minha capacidade de atuar nessa área, que eu atuo, que é a área da pessoa com deficiência, então, isso aí nunca causou nenhum problema não... / P: Como se deu a participação da sua família e dos seus amigos?	3	Regresso do “eu” Uso do “eles” Frases mais curtas
Ambiente familiar	E3: <i>Normal</i> ... <i>Normal</i> , porque minha família sempre <i>me</i> viu como uma pessoa produtiva , uma pessoa normal e que a deficiência, <i>ela não me</i> ... <i>Ela nunca me</i> interrompeu em nada que eu quisesse fazer não, então... Nunca... Para <i>minha</i> família é um orgulho essa questão de eu tá sempre no mercado, trabalhando e envolvida com a comunidade, isso é normal... Para <i>minha</i> família é normal... /	4	Uso do “me” Pausas breves Simplicidade Uso do “mim/minha”
Expectativas pessoais	P: Deseja trabalhar em outra área? E3: <i>Não</i> ... <i>Eu acho que</i> ... <i>Eu</i> não tenho vontade de mudar de área, mas eu tenho vontade de quando eu escolher descansar, eu vou cuidar ou de bicho ou de planta, porque eu acho que é mais fácil... ((sorriso)) / P: Pronto... Obrigada...	5	Regresso do “eu” Desejo, vontade

Ultrapassar limites	E3: Só? ((sorrindo)) P: Sim... ((ruídos)) E3: <i>Bom...</i> Entenda, eu não vejo... <i>Eu</i> não tenho assim... Veja... Para <i>mim</i> assim... Não existe limite, não existe barreira e quando existe uma barreira para mim, vencer e superá-la é a melhor coisa, então, para mim, eu gosto de quando tem alguma coisa difícil, alguma barreira, algum empecilho, <i>porque...</i> Isso me fortalece, para que eu possa conquistar o meu espaço, para que eu possa lutar e conseguir vencer aquele obstáculo, então para <i>mim...</i> <i>É...</i> E3: ((sorriso)) Então para <i>mim</i> assim, a deficiência <i>ela nunca me</i> interferiu em nada, nada... Tanto na relação profissional, como na relação família, como na relação amigos, então... Certo? / P: Entendo...	6	Breves pausas reflexivas Naturalidade Regresso do “eu” Regresso do “mim/minha” e “me” Uso do “ela”
Ambiente de trabalho	E3: <i>É...</i> Mas é porque existe só uma coisa, que <i>eu</i> acho que é o que dificulta mais, <i>não é...</i> A questão do preconceito ou da discriminação, <i>eu</i> acho que é a inveja, isso é que interfere e que atrapalha muito, porque quando existe a inveja, existe a dificuldade do ajudar, do colaborar, tá entendendo? P: Entendo...	7	Naturalidade Regresso do “eu” Pausa breve
Espaço	E3: Porque não quer, que o outro cresça... Tá entendendo? Então, essa <i>eu</i> acho que isso <i>é...</i> <i>É</i> uma das piores coisas existe, hoje, dentro do campo, dentro do mercado de trabalho, tá entendendo? E outra coisa e o medo de você perder o seu espaço... Então, as pessoas <i>ela</i> não querem perder o espaço, então quando elas vêem que entra uma pessoa com deficiência... ((ruídos)) <i>Elas</i> ficam com receio, porque a empresa acha... Por falta de conhecimento mesmo, elas acham que a empresa tá ganhando alguma coisa, porque tá com o deficiente ali, que o deficiente vai ter a mesma regalia... Vai ter regalias diferenciada... Que o deficiente <i>ele</i> vai receber benefício maior, do que aquela pessoa que tá ali empregada, tá entendendo? / P: Uhum... ((concordância))	8	Regresso do “eu” Autenticidade Regresso do “ela”
Enfrentar desafios	E3: Que <i>ele</i> pode a vir crescer e tomar o lugar dele... Então, essas... Acontece muito isso, para você ver, acontece isso <i>é...</i> Com frequência... Mas por quê? Porque o deficiente quando <i>ele</i> arruma um emprego, quando <i>ele</i> está trabalhando, <i>ele</i> dá o melhor dele, certo? <i>Ele</i> tem <i>que...</i> Todo dia, ele tem que “<i>matar um leão</i>”... Todo dia <i>ele</i> tem que “<i>matar um leão</i>”, <i>ele</i> tem que provar que a deficiência dele faz com que <i>ele</i>, tenha que	9	Uso de expressões Uso do “ele/ela”

Dedicação no trabalho	ter maior capacidade... <i>Ele</i> tenha que mostrar as pessoas, tá entendendo? / P: Uhum... E3: Que aquela deficiência não vai fazer com que <i>ele</i> seja menor... Então, <i>ele</i> se dá... <i>Ele se doa</i> mais do que uma pessoa dita normal e outra coisa, e ele sabe que o mercado é... Um mercado assim... <i>Que.. Que</i> tem muitas vagas...? Tem, mas que não esteja, assim, com aquela vaga específica, que ele precisa... Que <i>ele</i> acha que deva estar, tá entendendo? Então quando <i>ele</i> consegue achar um emprego que ele gosta, que ele tá fazendo ali, que <i>ele</i> tá trabalhando ali, porque também ele gosta, não é só pela questão financeira, então, <i>ele</i> se doa... <i>Ele</i> se dá mais e <i>a gente</i> vê que ele cumpre com o horário, que <i>é</i>... Não deixa de cumprir com a obrigação, de chegar no horário, querer dividir, de <i>ser</i>... De querer compartilhar... É uma pessoa que tenta formar equipe, então isso é um diferencial, então na pessoa com deficiência, isso termina causando certa “<i>ciúmeira</i>” dentro da própria equipe, certo? <i>Mas... Mas</i> o restante, tudo normal... / P: Então...	10	Princípios Pausas reflexivas e longas Algumas pausas breves Uso de expressões
Aceitação	E3: Mas também, <i>eu</i> vou te dizer outra coisa, sabe? A questão também... Ser deficiente ou não, é a questão da aceitação... Se você se aceita da forma que <i>você</i> é e como <i>você</i> é, as pessoas, então, vão ter que te aceitar do jeito que <i>você</i> é, elas tem uma aceitação melhor... Mas quando você não se aceita... Tá entendendo? / P: Sim...	11	Princípios Autenticidade Retorno do “você” Pausas breves Repetições
Empoderamento	E3: Quando <i>você</i> não se aceita, <i>você</i> não aceita sua deficiência, <i>você</i> não aceita <i>você</i> ser magra, gorda, <i>você</i> não aceita <i>você</i> ser negra, <i>você</i> não aceita... Então, isso, <i>você</i> própria já traz essa... Essa angústia e esse preconceito com <i>você</i> mesma, então <i>você</i> queira ou não, <i>você</i> passa isso para as outras pessoas, mas quando <i>você</i> se empodera, certo? Se empodera do que <i>você</i> é, que <i>você</i> é... <i>Você</i> tem sua formação, <i>é</i>... Formada... <i>Você</i> já tá uma pessoa que não é induzida e que <i>você</i> aceita como <i>você</i> é, as coisas se tornam mais fácil... Não existe preconceito, não existe discriminação, quando <i>você</i> se aceita... ((sorriso)) Porque mesmo que as pessoas queiram lhe atingir, <i>elas não tão</i>... Não tão, tão empoderadas para lhe atingir, porque <i>você</i> já tem o empoderamento há muito tempo ((gesticulando)) e maior do que os delas... Tá entendendo? E3: Mas é isso e <i>a gente</i> tem que ser o que <i>a gente</i> é e aceitar a forma que somos, porque aí se torna um mundo melhor e nunca tenta se adaptar ao ambiente, de forma nenhuma, tentar que o ambiente se adapte a <i>você</i>... /	12	Princípios Autenticidade Pausas breves

Adaptação	P: Fascinante... E3: <i>É...</i> Porque eu não posso chegar e me adaptar a um ambiente, que <i>ele</i> não me dá condições de ir e vir... Não me dá uma condição de acessibilidade, <i>eu</i> tenho que fazer com que o meu ambiente, <i>ele</i> seja adaptado A mim, certo? Que <i>ele</i> seja acessível a mim... E não <i>eu</i> que tenha que <i>me</i> adaptar a isso e aquilo ou outro, ah... A situação do ambiente, tá entendendo? Porque um ambiente, quando você tá dentro de um ambiente que as pessoas são acessíveis, que o ambiente é acessível, você pode produzir muito mais... Agora isso não é só para as pessoas com deficiência, é para as pessoas... Tá entendendo? Porque muitas vezes, uma coisinha incomoda <i>você</i> e essa incomodação, pode fazer com que <i>você</i> não produza bem, não se relacione bem com os seus amigos, tá entendendo? /	13	Uso do “ele” Regresso do “eu” Uso do “me”
Regresso à ideia de aceitação	P: Sim ()... ((ruídos)) E3: Mas é assim... <i>Você</i> tem que aceitar, tá entendendo? P: Verdade... E3: <i>Você</i> é que tem que aceitar, porque ninguém precisa aceitar <i>você</i> não... <i>Você</i> tem que se aceitar, primeira coisa que <i>você</i> faz é <i>você</i> se aceitar, é <i>você</i> se gostar, é <i>você</i> saber que <i>você</i> tem capacidade... Porque pode vir o que vier, <i>o leão que vier</i>, <i>você tá matando</i>...	14	Repetições Uso de expressões
Regresso à ideia de adaptação	P: Eu acho assim, que é a primeira vez que eu escuto isso... E3: Mas é... <i>Você</i> não é obrigada... Tá entendendo? / P: Entendo... E3: Então, <i>você</i> tem que procurar fazer com que o seu ambiente seja adaptado a <i>você</i> e não <i>você</i> se adaptar as pessoas, ao ambiente... não... De jeito nenhum... Pode ver, eu to chegando agora na prefeitura... To assumindo agora na prefeitura, mas quando alguma coisa... <i>Eu</i> não me agrado, eu já digo logo... “<i>Não to gostando disso... Não é assim...</i>” E a minha chefe fica olhando assim para <i>mim</i>... Eu digo... “<i>Ó minha gente, se vocês quiserem uma pessoa falsa e uma pessoa que não vai falar dos sentimentos, do que tá sentindo aqui da equipe, para vocês... Vocês diga, porque aí... Eu acho que eu não devo ficar aqui...</i>” Porque <i>eu</i> sou bem verdadeira no que sinto, no que eu acho... Então, o ambiente não é propício a mim, tá entendendo? E eu não vou me adaptar a uma ambiente que eu não to gostando... Não vou... De jeito nenhum... <i>Eu tenho</i>... <i>Eu</i> já tenho muitas adaptação na minha vida, para <i>mim</i> me adaptar... / P: Entendo... E3: Então, questão de espaço físico e de pessoas... Não... Cada uma tem que... E outra	15	Autenticidade Naturalidade Uso de exemplos pessoais Regresso do “eu” Regresso do “mim”

Personalidades	coisa, assim, eu sempre coloquei na cabeça... Ninguém sensibiliza ninguém, isso é <i>seu</i> , certo? Se você for uma pessoa sensível, você vai ser sensível o resto da vida, dentro das situações piores da sua vida, você é uma pessoa sensível, certo? Mas se você não for sensível, você for uma pessoa fria e calculista, você vai ser uma pessoa fria e calculista pelo resto da vida... Nada lhe sensibiliza... Nadinha... Nadinha... Então, é natural do ser humano, cada um com a sua forma... Cada um do seu jeito... /	16	Uso do “seu” Perspectiva particular Retorno do “você” Pausas breves Fim da narrativa
----------------	---	----	--

Fonte: Dados de Pesquisa, 2017

4.2.4 Entrevista 4

Na *sequência 1* de introdução da entrevista, percebe-se que o entrevistado inicia a conversação mencionando que trabalhava, ou seja, fala no tempo passado (palavra “trabalhei”) e já situa o entrevistador, nesse contexto, de que o participante não se encontra trabalhando atualmente.

Nesse momento da sequência, o entrevistado se recorda do momento em que parou de trabalhar (ao afirmar, “o dia que me derrubaram”), mas não menciona como ele ocorreu e consequentemente, também lembra-se do lugar onde trabalhava e da sua profissão ao utilizar-se de uma expressão, (no caso, “roceiro”). Apesar do que momento relatado, a narrativa dada pelo entrevistado, segue de modo espontâneo, pois o mesmo não se mostra hesitante em contar sua história. Ao término dessa sequência, ele também utiliza-se do “eu” e de uma ênfase (respectivamente, “eu amo”), para expressar o quanto gostava do seu trabalho e do local onde trabalhava (nesse caso, a roça, o campo).

Na *sequência 2*, tem-se a coleta dos dados necessários para caracterização do sujeito, conforme especificado anteriormente, que é finalizada no momento, em que o entrevistado menciona a sua idade. Em seguida, vem a *sequência 3*, de onde se retoma as análises. Ao ouvir um breve comentário sobre sua idade (que não foi feito com o intuito de induzir a pesquisa), o entrevistado fala sem receios, o que pensa sobre si mesmo.

Ao dizer na sequência, as seguintes expressões: “me acabei novo”; “eu morri”; “to só o espírito”. Percebe-se que essa é a visão, que o entrevistado desenvolveu sobre si mesmo, por conta de sua deficiência (essa questão de ter sido em virtude de sua deficiência, também será abordada nas *sequências 11 e 12*). Ainda sobre a *sequência 3*, identifica-se que o entrevistado, além de ter se lembrado do momento em que passou a ser cadeirante, também comentou que já se passaram quatro anos (ao dizer, “faz quatro anos que eu morri”) desde que isso ocorreu.

Na *sequência 4* percebe-se que outros fatores influenciaram para que o entrevistado não pudesse estar desenvolvendo o seu trabalho atualmente. Quando ele menciona de modo diminutivo, após uma pausa reflexiva, que seu estudo foi “pouquinho”, ou seja, que ele estudou pouco, apenas até a primeira série do ensino fundamental, percebe-se que houve esse momento em sua vida.

Ainda nessa sequência, o entrevistado continua narrando sobre o seu passado, especificamente sua infância e continua referindo-se a si mesmo (uso do “eu”) com as seguintes expressões sobre essa época de que “não tinha cabeça para estudo” e “não sai assinando o nome da escola”. Na *sequência 5*, após uma pausa brusca na frase, o entrevistado

faz uma observação sobre si mesmo, ao dizer “eu era muito burro”, finalizando essas duas sequências.

Nas *sequências 6 e 7*, o entrevistado menciona que no mercado formal trabalhou pouco (ao dizer, “trabalhei de emprego muito pouco”; “duas fichas de emprego só...”) e ainda referindo-se a si (uso do “eu”, novamente), após uma breve incompreensão no começo da frase em relação a pergunta (ao responder, “não...”), o sujeito fala de sua família.

Na sequência seguinte, a *sequência 8*, ele menciona que a família não o incentivou a estudar, nesse caso, durante a sua infância (não necessariamente por conta de sua deficiência, pois conforme relatado pelo sujeito na *sequência 3*, só faz quatro anos que ele passou a ser cadeirante) e esse resgate se dá, quando o participante menciona sua idade e utiliza-se do “nós” (nesse caso, “a gente”) e de expressões como “povo de antigamente” para realizar a sua narrativa.

Já na *sequência 9*, o entrevistado lembrou-se de um momento em específico do seu passado, que lhe causa sofrimento, como pode ser percebido, quando ele diz “A gente sofria muito... Apanhava muito...” e essa sequência relaciona-se com sua experiência de vida e profissional. O mesmo pode ser percebido na *sequência 10*, na qual o participante menciona as seguintes palavras: “comecei com dez anos”, “nunca parei”, “sempre trabalhei”, “sempre trabalhava”.

Na *sequência 11*, ele volta a falar sobre o trabalho e o quanto gostava de trabalhar, utilizando-se das seguintes expressões: “vontade danada” e “doença maior”. A princípio, parece confuso, mas essa foi a forma que o entrevistado utilizou para falar de sua situação, sem hesitação. Ele prossegue dizendo como se sente em relação a isso, conforme pode-se perceber a seguir:

Mas minha doença maior é a vontade de trabalhar, eu fico muito estressado quando eu vejo chovendo, que eu não posso sair da cadeira para trabalhar... Aí fico muito estressado... (Entrevistado 4)

Percebe-se com isso, que em razão de sua deficiência, ele não pode mais fazer o que gostava, nesse caso, trabalhar e justifica-se na última sequência mencionando as seguintes palavras e expressões: “através das mãos”, “‘desmantelou’ tudo”, “não tem movimento”. Isso implica ressaltar, que o participante refere-se a sua deficiência, ou seja, por ser tetraplégico, ele não pode mais realizar o que gostava de fazer e com isso, não julga-se o respondente, apenas descreve-se o que ele mencionou, ao longo de toda a entrevista. Na parte final da *sequência 12*, ele finaliza sua narrativa: “vai descendo...”

Quadro 6 (4): Quadro Categorical da Entrevista 4

Observações	Entrevista	Sequência	Enunciação
Recordação do momento/lugar	P: ((ruídos)) E4: Tá... ((compreensão da pergunta)) Agora to não, mas trabalhei até o dia que <i>me derrubaram...</i> Nasci e me criei na roça, sou “ <i>roceiro</i> ” demais, <i>eu amo a roça...</i> /	1	Frase de partida Espontaneidade Tempo passado Uso do “eles” (implícito)
Caracterização do sujeito	P: Qual o seu nome? E4: LM P: Sua idade, por favor... E4: Cinquenta e quatro anos... / P: O senhor é novo... ((comentário)) E4: É “ <i>homi</i> ”, <i>me acabei novo...</i> Faz quatro anos que <i>eu morri</i> , to só o <i>espírito...</i> ((ruídos)) /	2	Expressão Uso do “eu” Ênfase
Perspectiva do sujeito sobre si mesmo	P: Formação? Seu estudo...? E4: <i>Ah...</i> Meu estudo é pouquinho, <i>eu</i> só estudei até a primeira série... <i>Eu</i> não tinha cabeça para estudo não, estudei dez anos, <i>não sai</i> assinando o nome da escola... Fui aprender depois lá, quando tava em São Paulo, foi quando foi <i>que</i> eu aprendi, aprendi um pouquinho... /	3	Expressão popular Tristeza Tempo passado Uso do “me”
Educação	E4: Mas para estudar parece <i>que...</i> <i>Eu era muito burro...</i> /	4	Pausa reflexiva Regresso do “eu”
Perspectiva pessoal	P: No caso, o senhor só trabalhou na roça, mas já tentou trabalhar em outra coisa ou...? E4: <i>Não...</i> Trabalhei de emprego muito pouco, parece que eu só tenho <i>duas fichas</i> de emprego só... Eu sempre fui da <i>roça...</i> /	5	Diminutivos Pausa brusca na frase Regresso do “eu”
Experiência profissional	P: A família ou os amigos lhe incentivaram a continuar trabalhando ou estudando? E4: <i>Não...</i> Família, <i>eu</i> tenho... <i>Eu</i> tenho família, eu tenho <i>cinco filhos...</i> /	6	Pausa breve Expressão
Menção a família	P: No caso, a sua família, os seus amigos lhe incentivaram a trabalhar ou estudar? Deram apoio? E4: Não, <i>a estudar não...</i> <i>Eu</i> só tive mais foi trabalho , porque meu pai era desse	7	Regresso do “eu” Regresso do “eu”
Trabalho durante a infância	<i>povo de antigamente</i> , com nove anos <i>a gente</i> trabalhava... Ou trabalha ou apanhava, aí teve que trabalhar “ <i>apuço</i> ” ((à força))... / Aí <i>eu</i> com dezessete anos, eu corri da casa dele, aí também, eu acho que não aprendi muito através disso, né? <i>Eu</i> não ia para a escola com vontade de aprender... <i>A gente sofria</i> muito...	8	Expressão popular Uso do “nós”, “a gente”
Resgate do			

passado	Apanhava muito... /	9	Sufrimento
	P: Seu tempo de trabalho... Lembra quantos anos trabalhou?		Regresso do “eu”
	E4: <i>Eu</i> comecei a trabalhar com dez anos... <i>Parei com...</i> <i>Parei</i> agora com três anos e pouco... Comecei com dez anos, eu <i>nunca parei</i> de trabalhar... <i>Sempre</i> trabalhei ou numa coisa ou noutra... Sempre trabalhava... /	10	Regresso do “eu”
Regresso à infância	P: E agora... O senhor ainda tem vontade de trabalhar?		Pausas breves e reflexivas
Desejo	E4: <i>Ah...</i> <i>Tenho...</i> Tenho uma <i>vontade danada...</i> Mas minha <i>doença maior</i> é a vontade de trabalhar, eu fico muito estressado quando eu vejo chovendo, que eu não posso sair da cadeira para trabalhar... Ai fico muito estressado... /	11	Desejo, vontade
Descrição pessoal	E4: Através das mãos, aí foi que “ <i>desmantelou</i> ” tudo, porque minhas mãos são assim ó ((mostrando as cicatrizes das mãos)), <i>não tem...</i> <i>Não tem</i> movimento, para uma cadeira... Vai descendo... ((ruídos)) /	12	Expressões
			Pausa breve
			Expressão popular
			Frase final

Fonte: Dados de Pesquisa, 2017

CAPÍTULO 5 - RESULTADOS

5.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Diante das análises feitas no capítulo anterior, propôs-se estruturar as informações obtidas, seguindo ainda as técnicas de Análise de Conteúdo, propostas por Bardin (2011). Nesse sentido, elaborou-se um quadro, adptado de um teste de associação de palavras, descrito pelo autor e que se define como sendo uma proposta de análise, onde “para cada palavra indutora e para cada sujeito obtém-se uma, duas, três ou quatro palavras inseridas numa pequena ficha, que são substantivos, expressões e nomes próprios”. (BARDIN, 2011, p. 58).

Todavia, ressalta-se que não houve indução na pesquisa, muito menos, por meio de palavras específicas para se chegar a um determinado tema como específica o teste. Então, ao invés de se fazer entrevistas induzindo as palavras como o método permite, utilizou-se apenas o quadro estrutural e a associação das palavras que mais se repetiram ao longo das entrevistas, para se chegar a conclusão dos dados.

Nesse contexto, a fenomenologia interessa-se mais pela essência, ou seja, o que de fato é o fenômeno, do que mesmo pela sua historicidade. A busca por essa essência decorre de uma espécie de redução, após o fenômeno sofrer um isolamento total do eu que o vivencia e do mundo e seus valores. Nessa perspectiva, Husserl afirma, que é por meio dessa redução, que se diferencia o sujeito, que possui uma determinada vivência, essa respectiva vivência e o mundo que pode estar influenciando tanto o eu como a vivência. Após a elaboração dessa redução, têm-se como dado o que ele determina como sendo a essência do fenômeno. (TRIVIÑOS, 1987)

Sendo assim, também é válido lembrar, sobre o fenômeno, que “[...] Goffman (1975) foi o pioneiro em pensar o conceito de estigma numa perspectiva social”. Esse autor afirmava em seus estudos, que “a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerado como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias”. (apud SIQUEIRA; CARDOSO, 2011, p. 1)

Dessa forma, o teste tem como objetivo fazer surgir de modo espontâneo, às associações que podem ser feitas entre as palavras exploradas e os estereótipos que elas criam. (BARDIN, 2011) No quadro, a seguir, conta-se os temas centrais das narrativas, que foram obtidos, por meio das técnicas anteriores (como pode ser visto nos quadros categoriais,

destacadas em negrito) e a frequência com que ocorreram ao longo das entrevistas. A utilização dessa estrutura visa gerar maior visibilidade aos temas observados e aqueles que se repetiram, ao longo das entrevistas.

Os temas escolhidos para a montagem do quadro, foram retirados do conteúdo das entrevistas e são questões referentes à estigmatização social, pois de acordo com Pierre Bordieu, as pessoas convivem no interior de um grande número de variadas instituições, as quais, ele denominou de “campos sociais”, como a família, partidos políticos, grupos de colegas, trabalho, entre outros. Os indivíduos participam desses campos, exercendo uma variedade de escolhas, mas em cada um deles existe também um contexto diferente, assim como, recursos simbólicos. (SILVA; HALL; WOODWARD, 2008)

No quadro a seguir, consta-se para cada campo (tema) uma palavra associada (retirada da fala dos entrevistados) e a quantidade de frequência (vezes) em que elas se repetiram, ao longo de todas as entrevistas. Essas palavras que foram associadas, são, na verdade, os temas centrais (características), que foram percebidas nos quadros categoriais analisados. Por meio dessa estrutura, detalha-se a correlação existente entre o conteúdo do que foi descrito pelos entrevistados e os conceitos de estigma.

Quadro 7(5): Quadro do Teste de Associação de Palavras

Família	Frequência de Ocorrência	Sujeito	Frequência de Ocorrência	Trabalho	Frequência de Ocorrência	Sociedade	Frequência de Ocorrência
Protege	1	Espaço	1	Acessibilidade	6	Escola	3
Esconde	1	Aceitação, Aceitar	4	Lei, Legislação	3	Ambiente	2
Família	1	Empoderar, Empoderamento	2	Capacitado, Capacitar, Capacitação	6		
Incentivaram	1	Capacidade	1	Parceria	1		
Orgulho	1			Empresas	4		
Produtiva	1			Perfil	1		
				Informalmente	1		
				Renda	1		
				Valorizado	1		
				Impacto	1		
				Emprego, Trabalho	4		

Fonte: Adaptado de Bardin (2011, p. 59)

Inicialmente, observa-se que a palavra mais falada em relação as dificuldades percebidas pelos participantes da pesquisa no contexto do trabalho, foi a “acessibilidade” (a palavra obteve uma frequência de ocorrência 6, ou seja, esse tema central foi percebido seis vezes, ao longo da análise). Nesse contexto, ressalta-se que a acessibilidade não se caracteriza apenas por ser unicamente uma questão estrutural, ou seja, referente a parte física das empresas, mas também a falta de acessibilidade por parte das pessoas que a compõem.

As barreiras relacionadas às PcDs, tratam-se de um conjunto de práticas que impactam na vida dessas pessoas, sendo elas: barreiras arquitetônicas (relacionadas à barreiras físicas); barreiras metodológicas (voltados à barreiras no métodos de estudo, etc); barreiras instrumentais (referentes aos instrumentos e ferramentas de trabalho), barreiras comunicacionais (relacionadas às comunicações interpessoais), barreiras atitudinais (como preconceitos, discriminação) e barreiras programáticas (referentes a normas, regulamentos ou políticas públicas). (SASSAKI, 2003; MELO; KENUPP, MOUTINHO, 2013) Parte dessas barreiras podem ser percebidas com mais clareza nas narrativas de alguns participantes, quando eles mencionam a falta de acessibilidade do mercado de trabalho da seguinte forma:

Não fiquei trabalhando, porque na época, a... Aonde eu ia trabalhar, [...], ele não tinha acessibilidade, né? Onde era especificamente na central, tinha que subir escada, então para um cadeirante era impossibilitado... Eu compreendi, não entrei tá? Aí tentei algumas outras coisas, não consegui, aí posteriormente, dei entrada na aposentadoria e consegui... (Entrevistado 1)

É... Acho que a questão da acessibilidade, que ainda não tem muita hoje e... E também o mercado, que ainda não tá muito favorável, né? Para o deficiente físico... (Entrevistado 2)

A falta de acessibilidade... Tanto dos espaços físicos, como também das próprias pessoas... Essa é uma das dificuldades maior que... Eu acho que... Todo deficiente, toda pessoa que tem uma deficiência, ela tem... É o primeiro, é... É o primeiro impacto que ela sente, é... Essa questão, a dificuldade de acesso, porquê? Eu sou cadeirante, né? Então quando se trata de uma pessoa cadeirante, as... Ah... A questão arquitetônica da cidade... Tanto dos locais não tão adequados a situação... (Entrevistado 3)

Seguindo essa linha de raciocínio, o estigma relacionado as dificuldades de acessibilidade referem-se muito às diversas possibilidades dessas pessoas serem vistas como seres incapazes de realizar suas atividades laborais e conseqüentemente, incapazes de ocupar determinados espaços, inclusive, no ambiente de trabalho. A superação de atributos como esse é um processo complexo, uma vez que lida-se com o imaginário social, que está há séculos entranhado com determinados tipos de concepções. (FERRONATO *et. al.*, 2008; WAGNER *et. al.*, 2010)

Contudo, ressalta-se que os participantes desse estudo não relacionaram a falta de acessibilidade por parte das pessoas (barreiras atitudinais) diretamente à sua deficiência, exceto, a princípio, a questão das barreiras arquitetônicas, que são referentes a estrutura física dos locais de trabalho e da cidade, como é possível se perceber nas narrativas anteriores.

A Entrevistada 3, ainda justifica seu ponto de vista em relação a falta de acessibilidade por parte das pessoas, relacionando essa questão a outros aspectos, que ela não caracterizou como sendo preconceito e discriminação, mas sim, inveja profissional.

Mas é porque existe só uma coisa, que eu acho que é o que dificulta mais, não é... A questão do preconceito ou da discriminação, eu acho que é a inveja, isso é que interfere e que atrapalha muito, porque quando existe a inveja, existe a dificuldade de ajudar, de colaborar, tá entendendo? Porque não quer, que o outro cresça... Tá entendendo? Então, essa eu acho que isso é... É uma das piores coisas que existe, hoje, dentro do campo, dentro do mercado de trabalho, tá entendendo? (Entrevistado 3)

Nesse contexto, ressalta-se que o estigma não se caracteriza em sociedade, moldado apenas em preconceitos e concepções discriminatórias, mas sim, nos atributos que são dados a uma determinada pessoa. Como explica *Erving Goffman* em seus estudos, existe uma diferença entre o estigma ser visível ou ser conhecido e esse autor, não se refere em seus estudos apenas às deficiências físicas, mas especifica que para ser visível, há necessidade de se relacionar diariamente com a pessoa estigmatizada ou se não conhecê-la previamente, ter um breve conhecimento sobre o estigmatizado, baseado em um contato anterior ou em mexericos sobre essa pessoa. (GOFFMAN, 2013)

Daí, percebe-se que dentro do contexto do trabalho, o cadeirante não está sujeito apenas a estereótipos referentes à sua deficiência, mas também a construção de atributos referentes à qualquer outro motivo, que impacta o relacionamento das pessoas para com ele no ambiente de trabalho e que pode gerar, diversos sentimentos nas outras pessoas, como no caso relatado pela entrevistada.

Goffman (2013), ainda faz outra ressalva em seus estudos. Para esse autor, a relação existente entre o estigmatizado e a comunidade informal ou mesmo entre as organizações é crucial para o desenvolvimento das relações sociais e que isso poderá estabelecer uma grande distância entre os grupos que compõem essa relação. Sendo assim, percebe-se em sua narrativa que a entrevistada também insere outro contexto, pois para ela a falta de informação por parte das pessoas ajuda a criar e promover esse tipo de concepção relacionada às PcDs.

E outra coisa e o medo de você perder o seu espaço... Então, as pessoas ela não querem perder o espaço, então quando elas vêem que entra uma pessoa com deficiência... Elas ficam com receio, [...] Por falta de conhecimento mesmo, elas acham que a empresa tá ganhando alguma coisa, porque tá com o deficiente ali, que o deficiente vai ter a mesma regalia... Vai ter regalias diferenciada... Que o deficiente ele vai receber benefício maior, do que aquela pessoa que tá ali empregada, tá entendendo? Que ele pode a vir crescer e tomar o lugar dele... Então, essas... Acontece muito isso, para você ver, acontece isso é... Com frequência... (Entrevistado 3)

A informação, por meio da educação, é um dos fatores cruciais para a participação plena de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (tanto em sua vida pessoal, como no convívio dos colegas para com o sujeito e o sujeito no desenvolvimento do seu trabalho), pois assim, inicia-se um processo de desconstrução de concepções sobre a deficiência, que podem impactar os sujeitos, ao longo de sua trajetória de vida. O Entrevistado 1, aborda essas questões de uma maneira bastante reflexiva, pois ele, além de ser cadeirante, está constantemente lidando com pessoas com deficiências e suas famílias.

Tirar primeiro o seu deficiente de dentro de casa, colocar ele... () Não no mercado de trabalho, colocar ele na escola, porque ele só vai conseguir ir pro mercado de trabalho, se ele tiver a capacitação ou a escolaridade pelo menos a baixa, a mínima possível, ele tem que ter uma escolaridade... Então, a gente primeiro tem que trabalhar isso com as famílias, né? E a gente sabe que tem muitas famílias ainda, que... [...] Tem dois fatores ou protege demais, aquele deficiente, né? Ou realmente esconde ele da sociedade, tem o próprio preconceito, por si só, a família... [...], mas a gente tá combatendo, mas eu acho que o primeiro passo para o mercado de trabalho, hoje em dia, tem que você pegar o seu deficiente que tá em casa, tá certo? Os mais jovens, hoje e colocar ele na escola, para que ele possa [...], capacitar-se, ter sua escolaridade e posteriormente, se capacitar em alguma coisa específica na área de trabalho, esse é o fundamental hoje... [...] (Entrevistado 1)

A participação da família é algo realmente importante, para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, pois as pessoas vivem a sua subjetividade no contexto social, ou seja, no convívio com outras pessoas, onde a cultura e a linguagem darão significados diversos às experiências vividas e construiram a identidade de cada pessoa. (SILVA; HALL; WOODWARD, 2008)

Nesse contexto, o Entrevistado 1 não mencionou a sua família, mas relatou a partir de sua experiência, o que ele vivencia no contexto do seu trabalho e sendo assim, perceber, conforme citado pelo entrevistado, que há famílias que protegem ou escondem aquela pessoa, retoma a ideia do encobrimento do estigma, que ocorre, quando um indivíduo disfarça sua condição, seja ela qual for, para encobrir (ou seja, esconder) algo que possa parecer, a princípio, diferente ou estranho aos outros em uma tentativa de não ser estigmatizado (GOFFMAN, 2013).

Diante dessas perspectivas, ressalta-se, que no aspecto pessoal da vida dos demais

participantes, eles não mencionaram que não receberam o apoio da família para o trabalho, conforme pode-se perceber, a seguir.

Normal, porque minha família sempre me viu como uma pessoa produtiva, uma pessoa normal e que a deficiência, ela não me... Ela nunca me interrompeu em nada que eu quisesse fazer não, então... Nunca... Para minha família é um orgulho essa questão de eu tá sempre no mercado, trabalhando e envolvida com a comunidade, isso é normal.. (Entrevistado 3)

É... Assim é, eles... Eles sempre me incentivaram... (Entrevistado 2)

A única exceção foi o Entrevistado 4, que ao narrar, menciona momentos específicos de sua infância e determina que o único incentivo que teve foi para o trabalho e não, necessariamente para os estudos.

Não, a estudar não... Eu só tive mais foi trabalho, porque meu pai era desse povo de antigamente, com nove anos a gente trabalhava... Ou trabalha ou apanhava, aí teve que trabalhar “apuço”... Aí eu com dezessete anos, eu corri da casa dele, aí também, eu acho que não aprendi muito através disso, né? Eu não ia para a escola com vontade de aprender... (Entrevistado 4)

Há também, segundo o ponto de vista dos participantes, a necessidade de ser capacitado, como sendo o segundo ponto que afeta a sua participação no mercado de trabalho. Sendo assim, percebe-se que esse foi o segundo ponto mais citado por eles (também com uma frequência 6, pois se somou as repetições de todas as palavras que eram muito similares no contexto), conforme o quadro anterior, foram “capacitado, capacitar ou capacitação” (não sendo “capacidade”, incluída nessa coluna, porque a participante se referia a si, sua percepção pessoal sobre si mesma, do que em relação a algo que lhe era solicitado pelo mercado).

Houve também, as palavras “empresas” e “emprego e trabalho”, como sendo também as mais faladas (frequência 4 para a primeira e 4 para as outras, por associação), já que no contexto do trabalho, essas questões estão continuamente relacionadas.

O entrevistado 1, por essa ser uma temática envolvida com o seu trabalho, mencionou que ainda hoje, as empresas solicitam um perfil para os candidatos a determinadas vagas, que não condiz com o perfil de candidatos que eles possuem. Para ele, isso é uma forma das empresas barrarem à entrada de cadeirantes (e de PcDs, no geral) no trabalho. Porque de acordo com o participante, o perfil solicitado é de um “robô”, conforme percebe-se a seguir.

Muitas empresas faz de tudo para não colocar deficientes, né? Até ah... Eles pedem aqui pra gente, a gente sempre diz, eles não pedem deficiente, algumas empresas pedem robô, porque mandam um perfil é... O perfil para aquele candidato com deficiência, que a gente

não tem... Na realidade, é o perfil, que [...] digo né? Que é o perfil é... De... De um robô, não de um deficiente... (Entrevistado 1)

Com isso percebe-se que além do estigma, vindo dos próprios colegas de trabalho, em virtude ou não de sua deficiência. As pessoas com deficiência física, ainda tem que lidar com as barreiras impostas pelas empresas (conforme descrito, “empresas” foi uma das palavras mais ressaltadas pelos entrevistados), mais uma vez, voltando-se ao contexto da falta de acessibilidade.

E aí, inclui-se também a perspectiva do mercado existente na cidade, pois conforme relata o entrevistado, algumas empresas só contratam PcDs, por conta da Lei de Cotas, porque direta ou indiretamente essas pessoas ainda não são vistas como sendo capazes de exercer suas funções, pois só são contratadas por conta dessa lei.

Goffman (2013, p.84), menciona que “[...], deve ficar claro que se um estigma fosse sempre aparente de imediato para qualquer uma das pessoas com as quais um indivíduo tem contato, então o interesse por ele também seria limitado [...]”.

O entrevistado a todo momento, fica hesitante entre sua perspectiva pessoal e sua postura profissional em relação ao mercado de trabalho, como foi especificado nas análises das entrevistas. Contudo, ele ressalta, que no mercado atual, há sim, algumas empresas que contratam sem ser por conta da lei, mas apesar disso, percebe-se, por meio de sua narrativa, que essas contratações ainda não são efetivas.

Hoje... Ah... As empresas mais novas, elas já tão fazendo, até por lei, a questão da acessibilidade dentro da própria empresa, né? Porque é... Tá dentro da lei, né? Mas aquelas empresas antigas, elas não tem acessibilidade... Então, para encaixar um deficiente cadeirante, tá de... É difícil... (Entrevistado 1)

Na maioria das vezes não, a gente sabe que tem empresas em Caruaru, que... Ela tem esse... Ela tem essa consciência, né? De colocar alguns, né? [...] Teve empresa aqui em Caruaru, que... Começou a colocar deficientes no mercado de trabalho sem precisar da... Sem precisar da... Da lei, a gente sabe que tem, mas na maioria, só se coloca hoje em dia, por conta da Lei de Cotas... Algumas já tão graças a Deus, a gente ta... Com o tempo e com a Lei de Cotas também, né? Elas já abriram a mente dessas empresas, desses empresários, né? Tá melhorando... (Entrevistado 1)

Então, compreende-se que além das dificuldades enfrentadas para se inserir no mercado de trabalho, por conta do perfil solicitado pelas empresas e ter de enfrentar, as concepções construídas pelos demais, o cadeirante tem que provar a sua capacidade todo o dia ou como a entrevistada 3 menciona “matar um leão todo dia”.

A seguir, percebe-se, por meio de sua narrativa, que é exatamente o esforço e a dedicação, que faz com que parte dos estereótipos, ou seja, dessas concepções que causam o

estigma dentro do ambiente de trabalho, são construídas. Independente ou não, das pessoas terem alguma informação sobre isso.

Mas por quê? Porque o deficiente quando ele arruma um emprego, quando ele está trabalhando, ele dá o melhor dele, certo? Ele tem que... Todo dia, ele tem que “matar um leão”... Todo dia ele tem que “matar um leão”, ele tem que provar que a deficiência dele faz com que ele, tenha que ter maior capacidade... Ele tenha que mostrar as pessoas, tá entendendo? (Entrevistado 3)

Ao estar trabalhando, o valor dado pelo próprio cadeirante ao trabalho é inestimável, pois conforme menciona o Entrevistado 2, estar trabalhando, além de ser uma fonte de renda é algo que beneficia sua própria auto-estima.

Bom... Uma forma de... De renda, né? Acho que é assim e... E também pela questão de... De também... auto-estima, né? A gente se sente... Quando a gente tá trabalhando, a gente se sente mais é... Valorizado, né? A gente se sente mais... Como é que eu posso dizer? Mais... Mais é... Útil, né? Se sente mais útil... (Entrevistado 2)

A única ressalva feita nessa pesquisa é para o Entrevistado 4, pois o trabalho para ele sempre foi muito importante, mesmo que ele não tenha tido muita experiência no mercado formal, pois, como é percebido na análise das entrevistas (tópico anterior, entrevista quatro), ele amava o que fazia. Entretanto, o trabalho para ele, tornou-se algo que ele passou a definir como “doença”, por não poder mais exercer a sua profissão.

É “homi”, me acabei novo... Faz quatro anos que eu morri, to só o espírito... (Entrevistado 4)

Ah... Tenho... Tenho uma vontade danada... Mas minha doença maior é a vontade de trabalhar, eu fico muito estressado quando eu vejo chovendo, que eu não posso sair da cadeira para trabalhar... Ai fico muito estressado... Através das mãos, aí foi que “desmantelou” tudo, porque minhas mãos são assim ó, não tem... Não tem movimento, para uma cadeira... Vai descendo... (Entrevistado 4)

Todavia, percebe-se, por meio de suas expressões, que o sujeito internaliza o próprio estigma, independente da condição a qual esteja submetido, pois no caso desse participante, ele passa a criar a sua própria perspectiva positiva ou negativa, com base em suas limitações e possibilidades e “[...] cada pessoa serve-se dos seus próprios meios de expressão para descrever acontecimentos, práticas, crenças, episódios passados, juízos”. (BARDIN, 2011, p. 93-94)

A subjetividade, tão presente nessa pesquisa, representa “[...] a compreensão que temos sobre o nosso eu. O termo envolve os pensamentos e as emoções conscientes e inconscientes

que constituem nossas concepções sobre ‘quem nós somos’’. (SILVA; HALL; WOODWARD, 2008, p. 55) Nesse sentido, não se busca com esse trabalho, julgar o participante ou criar alternativas, pelas quais, ele poderia voltar a exercer o seu trabalho ou não se sentir mais da forma como relatou durante a entrevista, pois esse estudo busca apenas descrever os fatos narrados pelos entrevistados.

Dentro das perspectivas do estigma, a internalização ocorre, a partir do momento que o indivíduo passa a ter consciência dos estereótipos negativos que lhe são atribuídos pelas outras pessoas, concorda com eles e os aplica a si mesmo. (CORRIGAN, 1998; CORRIGAN; WATSON, 2002; CORRIGAN, 2004; CORRIGAN *et. al.*, 2006; SOARES *et. al.* 2011) Essa concordância faz com que o sujeito se identifique como membro de um grupo “desviante” e acaba por assumir, uma identidade que não condiz com a sua (uma espécie de identidade deteriorada), como abordado nos estudos sobre estigma. (GOFFMAN, 1963, SAYLES; HAYS; SARKISIAN; MAHAJAN; SPRITZER, 2008; SOARES, 2011)

“Deve-se acrescentar que as pessoas íntimas não só ajudam a pessoa desacreditável em sua simulação, mas também levam essa função além do que suspeita o beneficiário; [...]”. (GOFFMAN, 2013, p. 108)

A respeito de momentos, ao longo das entrevistas, onde o participante fala “eu” ou palavras que levem a entender, que ele se refere a si mesmo, Bardin (2011) destaca, que isso é comum e que em momentos como esse, que a subjetividade da análise está presente, pois lida-se com falas orquestradas à vontade do sujeito, como uma espécie de encenação livre, daquilo que a pessoa viveu, pensou ou sentiu em relação a algo.

Com base em todas as perspectivas, percebe-se que a estigmatização social se desenvolve, por meio das barreiras impostas pelas organizações, das perspectivas impostas pelos demais e por vezes, da construção pessoal que o cadeirante desenvolve sobre si mesmo. Nesse ínterim, a entrevistada 3 também menciona, alguns pontos que considerou importante para a pesquisa, sobre aceitação pessoal e empoderamento.

Apesar, dos exemplos dados pela entrevistada, apresentarem exemplos femininos, percebeu-se que ela relatou sua perspectiva de um modo amplo, ou seja, voltado para várias pessoas, independente do gênero, como pode ser percebido na seguinte narrativa:

Quando você não se aceita, você não aceita sua deficiência, você não aceita você ser magra, gorda, você não aceita você ser negra, você não aceita... Então, isso, você própria já traz essa... Essa angústia e esse preconceito com você mesma, então você queira ou não, você passa isso para as outras pessoas, mas quando você [...] Se empodera do que você é, [...]

Você já tá uma pessoa que não é induzida e [...], as coisas se tornam mais fácil... Não existe preconceito, não existe discriminação, quando você se aceita... Porque mesmo que as pessoas queiram lhe atingir, elas não tão... Não tão, tão empoderadas para lhe atingir, porque você já tem o empoderamento há muito tempo e maior do que o delas... (Entrevistado 3)

Em sua narrativa, a entrevistada não aparenta apresentar aspectos do estigma, descritos por Goffman (2013, p. 104), como sendo de “bom ajustamento”, pois para esse autor, “[...], a natureza do ‘bom ajustamento’. Ele exige que o estigmatizado se aceite, alegre e inconscientemente, como igual aos normais, enquanto ao mesmo tempo, se retire voluntariamente daquelas situações, em que os normais considerariam difícil manter uma aceitação semelhante”.

Ao contrário, percebe-se com isso, que empoderar-se faz com que o indivíduo esteja preparado para lidar com situações, as quais, ele é estigmatizado, pois, aceitando-se quem é, ainda acompanhando o ponto de vista da entrevistada, ele terá condições de enfrentar as barreiras existentes em sua luta diária e pessoal.

CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa abordou uma temática subjetiva e ao mesmo tempo delicada, por tratar de questões sociais, que podem ou não ser percebidas com facilidade pelas pessoas, pois o conceito de “[...] normal e o estigmatizado não são pessoas, e sim perspectivas que são geradas em situações sociais durante [...] contatos mistos, [...]” (GOFFMAN, 2013, p. 149)

Dessa forma, alguns autores ainda ressaltam, que pesquisas em Administração costumam trabalhar com questões voltadas à PcDs, mas sem considerá-las sujeitos de pesquisa. (PRIDEAUX; ROULSTONE, 2009; FARIA; SILVA, 2011) Por essa razão, apesar de ser possível abordar essa temática com outros indivíduos, como gerentes, recrutadores ou colaboradores, por exemplo, buscou-se trabalhar com foco nesse público, pois apesar de ser importante descrever todos os pontos de vista, faz-se necessário ainda perceber as PcDs como membros integrantes e participativos da sociedade.

Mudar perspectivas, dando uma visibilidade maior aos sujeitos com deficiência também é importante pois o sujeito (ator daquela vivência) é extremamente importante no processo de geração de conhecimento (TRIVIÑOS, 1992; GIL, 1999; MATIAS-PEREIRA, 2010), já que dele(a) advém pontos importantes de suas narrativas e experiências, que dão sentido ao que se deseja compreender em sociedade.

Sendo assim, percebeu-se com esse estudo, que ainda há vários aspectos do estigma, que podem ser observados em (como o encobrimento e a visibilidade, por exemplo), pois eles estabelecem maneiras que dão “[...] sentido à experiência das divisões e desigualdades sociais e aos meios pelos quais alguns grupos são excluídos e estigmatizados.” (SILVA; HALL; WOODARD, 2008, p. 19)

Portanto, por meio das informações obtidas, destaca-se também que foi possível perceber a importância que há na educação para o meio social, já que por meio dela é possível levar conhecimento e autonomia para todas as pessoas, reduzindo assim, a construção de atributos que possam gerar barreiras às pessoas com deficiência.

Por isso, ressalta-se que é importante se desfazer dos estereótipos, que ainda acompanham toda e qualquer assistência oferecida às PcDs em sociedade, para que sem eles, seja possível ter sucesso em processos inclusivos (CAMPBELL, 2009, p. 128), que envolvam todas as pessoas no mercado de trabalho, por meio de sua inclusão.

A inclusão é um processo que contribui para o surgimento de uma nova sociedade, através de modificações nos ambientes internos e externos, na compreensão por parte das

pessoas, na adaptação ou criação de equipamentos apropriados e nos meios de transporte. (SASSAKI, 2003; CAMPBELL, 2009)

Nesse contexto, o empoderamento também é perceptível como uma alternativa para a redução da construção de estigmas, pois ao empoderar-se, a pessoa assume autonomia sobre si e conseqüentemente, não permite que os outros possam se aproveitar de determinados atributos ou mesmo criá-los para diminuí-lo ou considerá-lo como sendo alguém incapaz de alcançar seus objetivos, pois “o ser humano é capaz de realizar verdadeiros prodígios, ultrapassar obstáculos tido antes como intransponíveis e se superar a cada dia, conquistando novas fronteiras”. (CAMPBELL, 2009, p. 129)

Goffman (2013, p. 134) ainda menciona que “a diferença, em si, deriva da sociedade, porque, em geral, antes que uma diferença seja importante, ela deve ser coletivamente conceptualizada pela sociedade como um todo”.

Desse modo, buscar modificar essas concepções é um passo importante para a redução de estigmas e barreiras existentes em sociedade, pois “a conscientização sobre a cidadania, surge a partir de iniciativas independentes [...]” (WAGNER *et. al*, 2010, p. 61) e práticas sociais, sendo elas advindas ou não das pessoas que enfrentam essas barreiras cotidianamente.

6.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Essa pesquisa buscou analisar sobre a estigmatização social e como ela afeta a participação de cadeirantes no mercado de trabalho. Sendo assim, o estudo restringiu-se a cadeirantes que fossem de Caruaru, que tivessem ou tenham tido alguma relação com o mercado de trabalho. Por essa razão, apresentou as algumas limitações, descritas a seguir:

- Não ter tido acesso a um público mais jovem de entrevistados;
- Igualdade na quantidade de participantes homens e mulheres, pois no local visitado para realização da pesquisa, a maioria dos cadeirantes presentes, eram homens.

6.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

O estudo desenvolvido também busca colaborar com estudos futuros, que envolvam aspectos do estigma, pessoas com deficiência ou o contexto do trabalho e dessa forma, propõe-se as seguintes sugestões para estudos futuros:

- Buscar outras metodologias e abordagens de pesquisa, que possam envolver estudos quantitativos;
- Realizar pesquisas também com outros públicos, como, os jovens, as pessoas com deficiência auditiva ou as crianças, por exemplo;
- Investigar a percepção dos gestores ou iniciativas à contratação de PcDs no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ezelaide V. da C.; COSTA, Sabrina L. **A Lei de Cotas e O Direito de Acesso ao Trabalho da Pessoa com Deficiência**. Hileia: Revista do Direito Ambiental da Amazônia, nº 19, jan./jun. 2013, p. 103-126. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/Hileia/article/view/210>> Acesso em: 07/11/2016.

ANDRADE, Fábio S. de; BUBLITZ, Michelle D. **Notas Sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) e a Alteração da Curatela e do Regime de Capacidade**. Revista Jurídica Cesumar, Maringá - PR, v. 16, nº 3, set./dez/ 2016, p. 707-727. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/viewFile/4916/2885>> Acesso em: 15/02/2017

APODEC. **Histórico da APODEC**. Site Oficial da Instituição - 2017. Disponível em: <<http://apodeccaruaru.sitepx.com/historico-da-apodec.html>> Acesso em: 21/06/2017.

BAKER, S. M. *Consumer Normalcy: understanding the value of shopping through narratives of consumers with visual impairments*. *Journal of Retailing*, v. 82, nº 1, 2006, p. 37-50.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Editora: Edições 70, São Paulo – SP, 2011, p. 279.

BELTRÃO, Danielle Cristine; BRUNSTEIN, Janette. **Reconhecimento e Construção da Pessoa com Deficiência na Organização em Debate**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), São Paulo, v. 47, n. 1, jan./ mar. 2012, p. 7-21. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n1/v47n1a01.pdf>> Acesso em: 23/10/2016.

BENTO, Greici Daiana. **Contabilidade e Gestão no Terceiro Setor: um estudo bibliométrico em periódicos nacionais**. 2010, 76 f., Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis), Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - SC, 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/120809/283915.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 29/10/2016.

CAMPBELL, Selma Inês. **Múltiplas Faces da Inclusão**. Editora: WAK, Rio de Janeiro, 2009, 224 p.

CAMPOS, José Guilherme F. de; VASCONCELLOS, Eduardo P. de G. de;

KRUGLIANSKAS, Gil. **Incluindo Pessoas com Deficiência na Empresa:** estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista de Administração, São Paulo – SP, v. 48, n.º 3, jul./ago./set. 2013, p. 560-573. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>> Acesso em: 27/04/2017.

CARLEIAL, Liana Maria da F. **Política Econômica, Mercado de Trabalho e Democracia:** o segundo governo Dilma Rousseff. Estudos Avançados, São Paulo – SP, vol. 29, n.º 85, set./dez. 2015, p. 201-214. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300014> Acesso em: 24/10/2016.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência:** um estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea (RAC), Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad), Curitiba - PR, v. 13, Edição Especial, art. 8, jun. 2009, p. 121-138. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>> Acesso em: 03/11/2016.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST).** PSICO – USF, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei-MG, v. 17, n. 1, jan./abr. 2012, p. 33-42. Disponível em: <<http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/a05v17n1.pdf>> Acesso em: 03/10/2016.

COLTRO, Alex. **Seção de Pessoal, Departamento de Pessoal, Administração de Pessoal, Administração de Relações Industriais, Administração de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, ... ou o Multiforme Esforço do Constante Jogo.** Revista de Administração da UNIMEP (RAU), v. 7, n.º 1, jan./abril 2009. Disponível em: <<http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/79/191>> Acesso em: 10/04/2017.

COSTA, Fabiana Maria da. **Trabalho e Qualificação Profissional no Arranjo Produtivo Local de Confecções do Agreste de Pernambuco:** a experiência de Toritama. 2012, 228 f., Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife - PE, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/10669/Fabiana%20Maria%20da%20Costa%20-%20Mestrado%20em%20Servi%C3%A7o%20Social%20-%202012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 30/10/2016.

CURI, Andréa Z.; MENEZES-FILHO, Naércio A. **Os Determinantes das Transições Ocupacionais no Mercado de Trabalho Brasileiro.** In: XXXII Encontro Nacional de Economia, 2004, João Pessoa - PB. Anais... Niterói – RJ: Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), Universidade Federal de São Paulo (USP), 2004. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A141.pdf>> Acesso em: 12/11/2016.

DEDECCA, Cláudio S. **Notas Sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil**. Revista de Economia Política, v. 25, nº 1, jan./março 2005, p. 94-111. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/97-6.pdf>> Acesso em: 09/04/2017.

DUTRA-THOMÉ, Luciana; KOLLER, Silvia Helena. **O Significado do Trabalho na Visão de Jovens Brasileiros**: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo “trabalho”. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Florianópolis – SC, v. 4, nº 14, out./dez. 2014, p. 367-380. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400004> Acesso em: 14/11/2016.

FALEIRO, Gabriela Beatriz. **Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Educação Especial - Pós-graduação em Educação), f., Porto Alegre - RS. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação – PPGEDU, Porto Alegre – RS, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69847/000874730.pdf?sequence=1>> Acesso em: 09/04/2017.

FARIA, Marina D. de; SILVA, Jorge F. **Pessoas com Deficiência Visual e o Consumo em Restaurantes**: um estudo utilizando análise de conjunta. In: XXXV Encontro da ANPAD (EnANPAD), Rio de Janeiro – RJ, set. 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/MKT55.pdf>> Acesso em: 26/06/2017.

FLICK, Uwe. **Introdução à Metodologia de Pesquisa**: um guia para iniciantes. Editora: Penso, Porto Alegre – RS, 2013, 256 p.

FOLLONE, Renata Ap. e RODRIGUES, Rúbia Spirandelli. **A Nova Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e o Acesso ao Mercado de Trabalho dos Portadores de Deficiência Intelectual como Instrumento de Efetivação da Cidadania**. In: III Congresso Brasileiro de Processo Seletivo e Cidadania, São Paulo, 2015. Anais... São Paulo: Universidade de Ribeirão Preto, nº 3, out./ 2015, p. 275-281. Disponível em: <<http://www9.unaerp.br/revistas/index.php/cbpcc/article/view/544>> Acesso em: 15/02/2017.

FONTOURA, Daniele dos S. **Inserção de Pessoas Portadoras de Deficiências no Mercado de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração), 83 f., 2006. Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre – RS, 2006. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/24935/000592771.pdf?sequence=1>> Acesso em: 09/04/2017.

FRANÇA, Inácia S. X. De; PAGLIUCA, Lorita Marlena F. **Acessibilidade das Pessoas com Deficiência ao SUS: fragmentos históricos e desafios atuais.** Revista RENE, Fortaleza – CE, vol. 9, nº 2, abr./jun. 2008, p. 129-137. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/index.php/rene/article/view/5050/3708>> Acesso em: 20/03/2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** Editora: Atlas, São Paulo – SP, 6ª ed., 2008, 200 p.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Editora: LTC, São Paulo, 4ª edição, 2013, 159 p.

GOODRICH, K.; RAMSEY, R. *Are Consumers With Disabilities Receiving the Services They Need?* *Journal of Retailing and Consumer Services*, Ed.: Elsevier, v. 19, nº 1, 2012, p. 88-97.

HERCULANO, Tatiana Cristina *et. al.* **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho como Exercício de Responsabilidade Social.** Jovens Pesquisadores, Universidade Presbiteriana Mackenzie, Campinas – SP, v. 1, nº 1, jul./dez. 2004, p. 149-163. Disponível em: <http://www.mackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/CCSA/Publicacoes/Jovens_Pesquisadores/01/jp0001.pdf> Acessado em: 14/03/2017.

HORA, Rejane Angélica de A.; OLIVEIRA, Oderlene V. de; FORTE, Sérgio Henrique A. C. **Governança Corporativa no Setor Público e Privado no Contexto Brasileiro: a Produção e a Evolução Acadêmica em Dez Anos de Contribuições.** In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET), Resende – RJ, 2014. Anais... Associação Educacional Dom Bosco (AEDB), Resende – RJ, out. 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/47120562.pdf>> Acesso em: 17/11/2016.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). **Pernambuco – Caruaru.** Site Oficial, 2016. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=260410>> Acesso em: 12/11/2016.

KILIMNIK, Zélia M.; NETO, Silvino Paulino dos S.; REIS, Jordan Assis. **Empregabilidade e Reinserção no Mercado de Trabalho: um estudo com profissionais com experiência internacional.** Gestão Organizacional, Universidade Federal de Pernambuco, v. 13, nº 2, 2015, p. 93-102. Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg/index.php/gestao/article/viewFile/646/390>> Acesso em: 16/11/2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Editora: Atlas, São Paulo – SP, 5ª ed., 2003, 311 p.

LUCIDO, Valeria A. **Manifestações de Violência no Cotidiano de Mulheres Cadeirantes: um olhar inovador para a enfermagem**. Dissertação (Pós-Graduação em Enfermagem), 169 f., 2014. Centro Biomédico, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro – RJ, 2014. Disponível em: <http://www.bdttd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6632> Acesso em: 05/05/2017.

LUNARDI, Geovana M. **Sobre Travessias: a história de sujeitos que resistem ao estigma social da deficiência**. Dissertação (Mestrado em Educação), f., 2000. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis – SC, 2000. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/78617/171374.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 26/04/2017.

MACCALI, Nicole *et. al.*; MINGHINI, Luciano; WALGER, Carolina de S.; ROGLIO, Karina de D. **O Método História de Vida: desvendando a subjetividade do indivíduo no estudo das organizações**. Revista Administração: Ensino e Pesquisa, Rio de Janeiro – RJ, v. 15, nº 3, 2014, p. 439-468. Disponível em <<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/11/9>> Acesso em: 26/06/2017.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia de Pesquisa Científica**. Editora: Atlas, São Paulo, 2ª ed., 2010, 155 p.

MEIRELES, Magali R. G.; CENDÓN, Beatriz V. **Aplicação Prática dos Processos de Análise de Conteúdo e de Análises de Citações em Artigos Relacionados às Redes Neurais Artificiais**. Informação & Informação, Londrina – PR, v. 15, nº 2, jul./dez. 2010, p. 77-93. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/viewFile/4884/6993>> Acesso em: 28/06/2017.

MELO, Fernanda Augusta de O.; KENUPP, Rebeca; MOUTINHO, Jaqueline. **As Ações Afirmativas no Processo de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho Globalizado**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET), out. 2013, 16 p. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418201.pdf>> Acesso em: 26/06/17.

MENDES, Bruna C.; PAULA, Nilma M. de. **A Hospitalidade, o Turismo e a Inclusão Social para Cadeirantes**. Turismo em Análise, v. 19, nº 2, ago. 2008. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/6060/a-hospitalidade--o-turismo-e-a-inclusao-social-para-cadeirantes>> Acesso em: 04/05/2017.

Ministério do Trabalho. **Informações Para o Sistema Público de Emprego e Renda (ISPER) – Dados por Município:** RAIS – 2015. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), 2016. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/isper-dados-por-municipio>> Acesso em: 15/11/2016.

MIRANDA, Arlete Aparecida B. **História, Deficiência e Educação Especial.** “História, Sociedade e Educação no Brasil” - Unicamp, v. 15, nº 1, 2015. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/revis/revis15/art1_15.pdf> Acesso em: 09/03/2017.

MORAES, Carolina. **Mercado de Trabalho Informal Feminino:** revenda de cosméticos, no município de Florianópolis – SC. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas), 2008, 76 f., Florianópolis – SC. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis – SC, 2008. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia291886>> Acesso em: 22/11/2016.

MOREIRA, Lilian B.; CAPPELLE, Mônica C. A. e CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A Dinâmica Identitária de Pessoas com Deficiência:** um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. Revista de Administração Mackenzie (RAM), São Paulo - SP, v.16, nº 1, jan./fev. 2015, p. 40-61. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/5204>> Acesso em: 17/11/2016.

MOTTA, Marcio Adriano da. **Estigma no CAPS AD III:** prevenção de marcas indelévels. Monografia (Especialização em Linhas de Cuidado em Enfermagem – Atenção Psicossocial), 25 f., 2014. Departamento de Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis – SC, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/167528/Marcio%20Adriano%20da%20Motta%20-%20Psico%20-%20TCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 26/04/2017.

MOURÃO, Luciana; SAMPAIO, Sérgio; DUARTE, Marli Helena. **Colocação Seletiva de Pessoas com Deficiência Intelectual nas Organizações:** um estudo qualitativo. Organizações & Sociedade, Universidade Federal da Bahia, Salvador - BA, v. 19, nº 61, abr./jun. 2012, p. 209-229. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v19n61/a03v19n61.pdf>> Acesso em: 17/11/2016.

MOZZATO, Anelise R.; GRZYBOVSKI, Denize. **Análise de Conteúdo Como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração:** potencial e desafios. Revista de Administração Contemporânea (RAC), Curitiba – PR, v. 15, nº 4, jul./ago. 2011, p. 731-747. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4>> Acesso em: 29/06/2017.

NOGUEIRA, Roberto P.; MELO, Valdir. **Pessoas com Deficiência:** reavaliando questões de conceito e *design* social. Boletim de Análise Político-Institucional, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), nº 8, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6856/1/BAPI_n8_p25-30_RD_Pessoas%20com%20defici%C3%Aancia_Diest_2015_jul-dez.pdf> Acesso em: 22/03/2017.

NUNES, Denyse B. **Espaços Residenciais na Percepção de Alunos da APAE, Petrolina - PE.** Dissertação (Pós-Graduação em Ergonomia), 2015, 112 f.. Universidade Federal de Pernambuco, Recife – PE, 2015. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufpe.br/handle/123456789/16735>> Acesso em: 24/03/2017.

OLIVEIRA, João Danilo B. de. **Concepções de Deficiência:** um estudo das representações sociais dos professores de educação física do ensino superior. Dissertação (Mestrado em Educação), 187 f., Salvador – BA. Universidade Federal da Bahia, Programa de Pesquisa e Pós-Graduação em Educação, Salvador – BA, 2007. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufba.br:8080/ri/bitstream/ri/11127/1/Joao%20de%20Oliveira.pdf>> Acesso em: 03/03/2017.

PERLIN, Ana Paula *et. al*; GOMES, Clandia M.; KNEIPP, Jordana M.; FRIZZO, Kamila; ROSA, Luciana Aparecida B. da. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho:** um estudo em uma empresa do setor cerâmico. Revista Desenvolvimento em Questão, Editora Unijuí, ano 14, n. 34, abr./jun. 2016, p. 214-236. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Jordana_Kneipp/publication/303801158_Inclusao_de_Pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado_de_Trabalho_Um_Estudo_numa_Empresa_do_Sector_Ceramico/links/57e804ff08ae9e5e4558c096.pdf?origin=publication_list> Acesso em: 04/11/2016.

Presidência da República. **Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015.** Site Oficial do Palácio do Planalto, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 07/11/2016.

PUPPIN, Andrea B. **Da Atualidade de Goffman Para a Análise de Casos de Interação Social:** deficientes, educação e estigma. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, v. 80, n. 195, Brasília – DF, maio/ago. 1999, p. 244-261. Disponível em: <<http://www.rbep.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/982/956>> Acesso em: 04/05/2017.

SANTOS, Inês Maria M. dos; SANTOS, Rosângela da S. **A Etapa de Análise no Método História de Vida – Uma Experiência de Análise de Pesquisadoras de Enfermagem.** Texto & Contexto Enfermagem, Florianópolis, v. 17, nº 4, out./ dez. 2008, p. 714-719. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v17n4/12.pdf>> Acesso em: 08/06/2017.

SARAIVA, Luiz Alex S.; IRIGARAY, Hélio Arthur dos R. **Políticas da Diversidade nas Organizações: uma questão de discurso?** Revista de Administração de Empresas (RAE), São Paulo – SP, v. 49, n.º 3, jul./set. 2009, p. 337-348. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000300008> Acesso em: 08/04/2017.

SILVA, Patrícia Marília F. da. **Pessoas em Situação de Rua em Recife: cidadania f., através do trabalho como uma alternativa.** Dissertação (Mestrado em Sociologia), 174 f., 2015. Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife – PE, 2015. Disponível em: <http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/17054/Disserta%C3%A7%C3%A3o_PATRICIA%20MAR%C3%8DLIA%20F%C3%89LIX%20DA%20SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 20/11/2016.

SILVA, Tomaz Tadeu (org.); HALL, Stuart e WOODWARD, Kathryn. **Identidade e Diferença: a perspectiva dos estudos culturais.** Editora: Vozes, Petropolis, Rio de Janeiro, 2008, 133 p.

SIQUEIRA, R. C. de e CARDOSO, JR. H. R. **Discussão Conceitual de Estigma Aludindo o Conceito Fundador de Goffman e de Autores que Pautaram Suas Ideias a Partir Dele.** In: IV Simpósio Internacional da Educação e Filosofia: Biopolítica, Arte de Viver e Educação, Marília, 2011, p. 1326-1340. Disponível em: <<http://www.fundepe.com/novo/ivsief/trabalhos/3320%20-%20Ranyella%20Cristina%20de%20Siqueira.pdf>> Acesso em: 04/11/2016.

SOARES, Rhaisa G. *et. al.* **A Mensuração do Estigma Internalizado: revisão sistemática da literatura.** Psicologia em Estudo, Revistas Científicas da América Latina (Redalyc), Universidade Estadual de Maringá, Maringá – SP, v. 16, nº 4, dez. 2011, p. 635-645. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2871/287122492014/>> Acesso em: 28/06/2017.

SOUZA, Luccas M. de; LAUTERT, Liana. **Trabalho Voluntário: uma alternativa para a promoção da saúde de idosos.** Revista da Escola de Enfermagem da USP (REEUSP), São Paulo – SP, v. 42, nº2, 2008, p. 371-376. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v42n2/v42n2a21.pdf>> Acesso em: 20/03/2017.

SPINDOLA, Thelma; SANTOS, Rosângela da S. **Trabalhando com a História de Vida: percalços de uma pesquisa(dora)?** Revista da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo – SP, v. 37, nº 2, 2003, p. 119-126. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/pdf/207.pdf>> Acesso em: 08/06/2017.

TAVARES, Celso Icaro G. C. **Análise do Rumo Profissional do Trabalhador em Relação à Sua Área de Formação.** Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial), 85f., 2006. Fundação Getúlio Vargas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Rio de Janeiro - RJ, 2006. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3834/Celso-Icaro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 02/12/2016.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. Editora: Atlas, São Paulo – SP, 1987, 175 p.

UHR, Daniel de A. P. *et. al.*; FRIO, Gustavo S.; ZIBETTI, Alan e UHR, Júlia G. Z. **Um Estudo Sobre a Discriminação Salarial no Mercado de Trabalho dos Administradores do Brasil.** Revista de Economia e Administração, v. 13, nº 2, abr./jun. 2014, p. 194-213. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34463/um-estudo-sobre-a-discriminacao-salarial-no-mercado-de-trabalho-dos-administradores-do-brasil>> Acesso em: 07/11/2016.

VASCONCELOS, Fernando D. **O Trabalhador com Deficiência e as Práticas de Inclusão no Mercado de Trabalho de Salvador, Bahia.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo – SP, v. 35, n. 121, 2010, p. 41-52. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/06.pdf>> Acesso em: 20/04/2017.

VENTURI, Aline Z. **A Evolução do Emprego Formal em Santa Catarina a Partir de 1990.** Monografia (Graduação em Ciências Econômicas), 75 f., 2007. Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - SC, 2007. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia293508>> Acesso em: 08/11/2016.

VITOR, Maria Regina do C. Á. **Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência:** a percepção das pessoas com deficiência. Dissertação (Mestrado em Psicologia), São João del-Rei - MG, 202 f., 2011. Programa de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei – MG, 2011. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/mestradospsicologia/2013/Dissertacoes/MariaRegina_DissertacaoFinal.pdf> Acesso em: 03/03/2017.

VOLZ, Pâmela M. *et. al.* **A Inclusão Social Pelo Trabalho no Processo de Minimização do Estigma Social Pela Doença.** Saúde & Sociedade, São Paulo-SP, v. 24, n. 3, 2015, p. 877-886. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v24n3/0104-1290-sausoc-24-03-00877.pdf>> Acesso em: 08/11/2016.

WAGNER, Luciane C. *et. al.*; LINDEMAYER, Cristiane K.; PACHECO, Artemis; SILVA, Larissa D. **Acessibilidade de Pessoas com Deficiência:** o olhar de uma comunidade da periferia de Porto Alegre. Ciência em Movimento, ano 12, nº 23, 2010. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/RS/article/viewFile/94/58>> Acesso em: 02/05/2017.

APÊNDICE A – Roteiro das Entrevistas

1. IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS:

- a) Qual o seu nome completo?
- b) Qual a sua idade?
- c) Trabalha atualmente ou já trabalhou?
- d) Qual a sua ocupação atual?
- e) Qual a sua formação?

2. QUESTÕES RELACIONADAS A TEMÁTICA DA PESQUISA:

- **Se o respondente encontra-se trabalhando (mercado formal) ou se já trabalhou em algum lugar:**

- 1. Quais as principais dificuldades que você encontrou para atuar nessa área?
- 2. Como se deu a interação com os colegas de trabalho?
- 3. Como soube da vaga de trabalho?
- 4. Como ocorreu o processo de seleção?
- 5. Lembra-se, qual a conduta tomada pelo(a) o(a) recrutador(a) durante o processo de seleção?
- 6. O que passou em sua mente durante o processo de seleção?
- 7. Como se deu a participação da sua família ou amigos durante a sua inserção no mercado de trabalho?

- **Se o respondente não trabalha, mas continua tentando se inserir no mercado de trabalho:**

- 1. Quais são os principais motivos, que você acredita, que até o momento te levaram a não conseguir um trabalho?
- 2. Quais os seus projetos atuais e em quais áreas deseja atuar?
- 3. Já participou de algum processo de seleção? Como foi?
- 4. Já tentou trabalhar informalmente?
- 5. Como se deu a participação de sua família ou de seus amigos durante as suas tentativas de conseguir trabalho?

- **Se o respondente tem um negócio próprio:**

1. Por que decidiu abrir um negócio próprio?
2. Há quantos anos atua no mercado?
3. Quais foram as principais dificuldades enfrentadas durante a abertura e execução do seu negócio?
4. Seu negócio é familiar ou sociedade?
5. Como se deu a participação da sua família ou amigos durante a sua inserção no mercado de trabalho?
6. Como ocorre essa interação por parte dos clientes?
7. Atualmente deseja expandir ou mudar de negócio? Por que?

- **Se o respondente atua no mercado informal (ex.: vendedor ambulante):**

1. Por que decidiu trabalhar informalmente?
2. Há quantos anos atua no mercado?
3. Quais são as principais dificuldades enfrentadas durante a execução do seu trabalho?
4. Como se deu a participação da sua família ou de seus amigos durante a sua inserção no mercado?
5. Como ocorre essa interação por parte dos clientes?
6. Deseja mudar de atividade ou trabalhar com carteira assinada? Por que?