UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

LUCIANA APARECIDA BELIOMINI

As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)

São Paulo
2022

LUCIANA APARECIDA BELIOMINI

As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)

Versão corrigida

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro

SÃO PAULO

2022

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catalogação na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Beliomini, Luciana Aparecida
As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual. um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT) / Luciana Aparecida Beliomini; orientador Marcelo Afonso Ribeiro. -- São Paulo, 2022.
120 f.
Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2022.

1. Trabalho. 2. Deficiente visual. 3. Desenvolvimento profissional. 4. Vulnerabilidade. 5. Orientação vocacional . I. Ribeiro, Marcelo Afonso, orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Beliomini, Luciana Aparecida

Título: As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Profa. Dr(a). _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Profa. Dr(a). _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Profa. Dr(a). _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

São muitas as pessoas a quem devo agradecer. Eu não tinha a dimensão de quantos/as me ajudaram na construção deste trabalho até o momento de começar a escrever esta página. Tanto no plano acadêmico quanto no pessoal, recebi apoio, atenção e incentivos que foram fundamentais para chegar até aqui.

À Maria da Conceição Uvaldo, "a mestra mor", minha primeira e grande incentivadora. Foi quem despertou em mim o desejo de fazer o mestrado. Se não fosse por ela, eu não entenderia ser possível. Diante de muitas tentativas frustradas de ingresso, ela sempre me dizia: "Não desista, querida! Você vai conseguir". Generosa no acolhimento e no compartilhar de sua sabedoria, minha admiração é profunda e a gratidão, infinita.

À Marcelo Afonso Ribeiro, meu orientador. Aceitou-me sabendo de minhas limitações e dificuldades. Detentor de conhecimento admirável e generoso no compartilhar desse conhecimento. Respeitoso, acolhedor, incentivador, fez com que eu me sentisse segura mesmo diante de tantas dúvidas e incertezas.

A Francisco e Francismar Salvino, queridos ex-alunos, hoje profissionais. Foram os que me "lançaram a bola". Espero "tê-la cortado bem".

À Maria Nivalda de Carvalho-Freitas e Fábio de Oliveira, que teceram considerações importantes em meu exame de qualificação. De forma delicada, respeitosa, incentivadora e com pontuações muito apropriadas, fizeram sugestões que me ajudaram muito.

À Maria Celeste de Almeida e Andrea Knabem, minhas "coorientadoras", colegas de trabalho no Núcleo de Aconselhamento de Carreira (NAC). Pelas mãos, me pegaram e me guiaram num momento em que eu não sabia para onde ir. Disponibilizaram muitas tardes de sábado e tantas outras horas quando já findavam os dias, para me "colocar no prumo". Foram fundamentais para que eu chegasse ao fim.

À Ana Paula Pires Serra, Paula Figueiredo, Tatiana Angelotto, Tomás Arregui– "o sócio" –, colegas também do NAC do IPUSP. A troca de conhecimento e experiência inteligente, diversa e respeitosa, o carinho, o apoio, e, claro, as muitas risadas tornaram os dias de trabalho melhores.

À Guilherme Fonçatti e Débora Audi, colegas do Serviço de Orientação Profissional do IPUSP, que desde antes do ingresso, me incentivaram e vibraram com minha conquista. Grata pelas dicas sempre valiosas de quem já é grande. A Taninha, com sua alegria constante, sempre me "jogando pra cima".

Ao pessoal da SDPD e Barueri-SP, por ter me recebido, ouvido minhas necessidades e prontamente colaborado, viabilizando o acesso aos/às participantes.

Aos/às participantes, que gentilmente cederam tempo e compartilharam suas histórias para que este estudo fosse possível.

À Rodrigo dos Santos, colega de mestrado, que, diante de minha dificuldade com as referências de literatura, me disse, com sua serenidade e sabedoria características, uma das frases mais impactantes que eu já ouvi: “Transforme sua dor em amor”.

À meus pais, Iraci Calgaro Beliomini e Alvaro Oscar Beliomini, a Bete e o Pito, como são conhecidos. Incentivadores *ad aeternum*, carinhosos, sofreram comigo diante de todas as dificuldades, desde as tentativas de ingresso até nos últimos instantes de conclusão do trabalho. Ausentei-me em muitos momentos e eles compreenderam por que sabiam o quanto fazer esse trabalho era importante para mim.

À Laudiceia Lino de Alencar Rodrigues, a Lau, “minha amiga tecnológica”. Eu, inúmeras vezes, aos prantos com o sumiço do meu texto e ela, com sua sabedoria e postura zen, me dizia: “Calma. Vamos dar um jeito nisso. Não se desespere. Vai dar tudo certo”.

À Kaue Gouveia de Amorim, meu “sobrinho agregado”, que, assim como a Lau, me socorria nas dificuldades tecnológicas.

À Anaí Ravanelli Minelli, a vizinha que tornou-se amiga em tempos pandêmicos. O incentivo era quase que diário com o compartilhar de imagens de nascer e por de sol. Sempre me presenteando com suas belas fotos, dizia: “Você vai fazer um trabalho lindo!”.

À Alessandra Panizza, amiga afetiva, que, de tempos em tempos, fazia contato para me perguntar: “Como vai o mestrado?”. Diante da resposta, ela me dizia: “Vai dar tudo certo. Te admiro muito”.

À Marisa do Nascimento, amiga de décadas, com seu sorriso, alegria e confiança inabaláveis e contagiantes sempre me incentivando.

À Roberto Massucci, meu “cunha”. Mesmo distante, sempre esteve presente e com palavras doces e sábias, me acalentando.

À Miriam Nunes, a Mimi, amiga, fiel e imprescindível para tocar a vida diante das angústias e incertezas. Enquanto se faz um mestrado, a vida segue com todas as suas demandas, e entre um desespero e outro, cunhou uma frase que se tornou nosso mantra: “O que seria da gente se não fosse a gente?”.

À José Paulino da Silva Filho, o Dino, amigo do coração há décadas. Oftalmologista, me prestou várias vezes assessoria técnica.

À Ana Paula Rodrigues, que me deu grande contribuição com seus conhecimentos linguísticos.

À memória de Antonio Carlos Barqueiro, o AC. Recebeu-me com atenção, carinho e profissionalismo na Laramara, quando eu ainda começava a tatear pelo campo. Contou-me sua história pessoal com a deficiência visual e apresentou-me a instituição, percorrendo comigo todo o espaço físico. Lamento imensamente sua partida tão precoce e não conhecer o resultado do trabalho que ajudou a construir.

A todas as pessoas com deficiência visual.

RESUMO

Beliomini, L. A. (2022). *As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente pesquisa teve por objetivos conhecer e compreender as experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual (PCDV). Partindo da base epistemológica do construcionismo social, considerando a centralidade do trabalho na vida de uma pessoa e sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), o estudo, qualitativo, ouviu, por meio de entrevista semiestruturada, quatro pessoas com mais de cinco anos de atuação no mercado de trabalho sobre suas experiências de trabalhar. Buscou-se saber como essas pessoas ingressaram no mundo do trabalho, como narram suas experiências e quais perspectivas profissionais apresentam a partir de uma análise de conteúdo. As narrativas permitiram identificar os fatores sociais, educacionais e relacionais da inserção no trabalho e os sentidos do trabalhar. Por meio do modelo proposto pela TPT, o estudo contribuiu para compreender as experiências de trabalhar e identificar a compatibilidade do trabalho realizado pelas PCDV com o conceito de trabalho decente. Os resultados apontaram que dificuldades de acessibilidade, baixa oferta de oportunidades de trabalho, fornecimento precário de recursos de tecnologia assistiva, questões atitudinais e de gerenciamento de pessoal dificultam o acesso ao trabalho decente, indicando que nem todos/as participantes exercem um trabalho decente. Propõe-se que outros trabalhos sejam realizados para que sejam ampliadas as discussões. Para isso, sugere-se que sejam incorporadas pessoas com outras deficiências e que se estendam os estudos para regiões/cidades além dos grandes centros urbanos. As contribuições deste estudo podem auxiliar em proposições de políticas públicas e educacionais e contribuir para que pesquisadores/as e orientadores/as profissionais e de carreira possam refletir, em suas práticas de trabalhar, sobre as questões relacionais e contextuais que envolvem a escolha e o desenvolvimento profissional e no trabalho de PCD.

Palavras-chave: Trabalho. Deficiente visual. Desenvolvimento profissional. Vulnerabilidade. Orientação vocacional.

ABSTRACT

Beliomini, L. A. (2022). *The experiences and meanings of working for visually disabled people - A study from the perspective of the Psychology of Working Theory (PWT).* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

This research aimed to know and understand the experiences and meanings of working for people with visual impairment (PWVI). Based on the epistemological basis of social constructionism, considering the centrality of work in a person's life and from the perspective of the Psychology of Working Theory (PWT), the qualitative study heard, through semi-structured interviews, four people with more than five years in the labor market about their experiences of working. We sought to find out how these people started in the world of work, how they narrate their experiences, and what professional perspectives they present, based on a content analysis. The narratives made it possible to identify the social, educational, and relational factors of the insertion into work and the meanings of working. Through the model proposed by PWT, the study contributed to understanding the experiences of working and identifying the compatibility of the work done by PWVI with the concept of decent work. The results pointed out that accessibility difficulties, low offer of job opportunities, precarious supply of assistive technology resources, attitudinal and personnel management issues hinder the access to decent work, indicating that not all participants have a decent job. It is proposed that other studies be carried out to broaden the discussions. For this, it is suggested that people with other disabilities be incorporated and that the studies be extended to regions/cities beyond the large urban centers. The contributions of this study may help in proposing public and educational policies and contribute to researchers and professional and career counselors to reflect, in their working practices, on the relational and contextual issues that involve the choice and professional development and work of PWD.

Keywords: Labour. Visually disabled. Professional development. Vulnerability. Vocational guidance.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1 – Distribuição das pessoas de 20 a 59 anos com deficiência. Brasil – 2010 32

Tabela 1 – Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores/as com deficiência. Brasil – 2018 e 2019 33

Tabela 2 – Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores/as com deficiência por tipo de deficiência. Brasil – 2018 e 2019 34

Tabela 3 – Vínculos formais de pessoas com deficiência – Distribuição por ocupações mais frequentes. Brasil – 2019 34

Tabela 4 – Distribuição dos rendimentos médios totais e de pessoas com deficiência por faixas de salário-mínimo (SM) (em R$ de setembro de 2020). Brasil – 2019 35

Tabela 5 – Número de vagas reservadas e preenchidas pelos/as trabalhadores/as com deficiência (Lei n.º 8.213/91, art. 93). Brasil – 2003 a 2018 36

Tabela 6 – Admissões e desligamentos de trabalhadores/as com deficiência e do total de trabalhadores/as com vínculos formais por tipo de movimentação. Brasil – janeiro a setembro de 2020 37

Tabela 7 – Movimentação e saldo entre admitidos/as e desligados/as – trabalhadores/as com deficiência e demais trabalhadores/as. Brasil – janeiro a setembro de 2020 38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos/das participantes 58

Quadro 2 – Modelo da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT) 61

Quadro 3 – Definições dos constructos da Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT) 61

Quadro 4 – Narrativas da entrevistada Ila 76

Quadro 5 – Narrativas do entrevistado Mauro 79

Quadro 6 – Narrativas do entrevistado Tiago 84

Quadro 7 – Narrativas da entrevistada Cecília 88

LISTA DE SIGLAS

CDPD	Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CF	Constituição Federal
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DV	Deficiência visual
IPUSP	Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
NAC	Núcleo de Aconselhamento de Carreira
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa/pessoas com deficiência
PCDV	Pessoa/pessoas com deficiência visual
RAIS	Relação Anual Informação Social
RH	Recursos Humanos
SDPD	Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência
SOP	Serviço de Orientação Profissional
TPT	Teoria da Psicologia do Trabalhar

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO 16

2 INTRODUÇÃO 21

2.1 Deficiência e pessoas com deficiência 22

2.1.1 Pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade 22

2.1.2 As pessoas com deficiência visual em diferentes contextos históricos 24

2.1.3 A deficiência visual sob a perspectiva física-biológica 25

2.1.4 A deficiência sob o ponto de vista psicossocial 26

2.1.5 Avanços nas questões das pessoas com deficiência 28

2.1.6 Pessoa com deficiência no mundo do trabalho 31

2.1.7. Revisão de literatura: pessoas com deficiência e trabalho 39

2.2 Trabalho e trabalhar: discussões conceituais 43

2.2.1 O trabalho e o trabalhar para as pessoas com deficiência 44

2.3 Abordagem teórica: o Socioconstrucionismo e a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT) 44

2.4 Objetivos 49

2.4.1 Objetivo Geral 50

2.4.2 Objetivos específicos 50

2.5 Justificativas 50

3 MÉTODO 52

3.1 Método Qualitativo 53

3.2 O instrumento de pesquisa – entrevista semiestruturada 54

3.3 Composição do grupo de participantes 55

3.4 O acesso aos/às participantes 55

3.5 Quem foram os/as participantes 57

3.6 Procedimentos para análise dos dados 59

3.7 Cuidados éticos 63

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS 64
4.1 Histórias de vida e de trabalho que contribuem para a compreensão das experiências de trabalhar 65
4.1.1 Ila – 39 anos 65
4.1.2 Mauro – 35 anos 67
4.1.3 Cecília – 33 anos 68
4.1.4 Tiago – 22 anos 71
4.2 Análise das narrativas individuais de acordo com a proposta da TPT 76
4.2.1 Narrativa de Ila 76
4.2.2 Narrativa de Mauro 79
4.2.3 Narrativa de Cecília 83
4.2.4 Narrativa de Tiago 88
4.3 Análise dos dados 91
4.3.1 Aspectos gerais 92
4.3.2 O ingresso no mundo do trabalho, o relato das experiências e as perspectivas profissionais 93
4.3.2.1 O ingresso no mundo do trabalho para Ila, Mauro, Cecília e Tiago 93
4.3.2.2 Como Ila, Mauro, Cecília e Tiago narram suas experiências profissionais 95
4.3.2.3 Como Ila, Mauro, Cecília e Tiago indicam suas perspectivas profissionais 97
4.3.3 Fatores sociais, educacionais e relacionais da inserção profissional de Ila, Mauro, Cecília e Tiago 98
4.3.4 Os sentidos do trabalho para Ila, Mauro, Cecília e Tiago 100
4.3.5 Respondendo à questão central: de que forma pessoas com deficiência visual constroem e dão sentido as suas histórias de trabalhar? 101

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 103

APÊNDICE A - Instrumento de pesquisa – Roteiro de entrevista 115

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 118

1
APRESENTAÇÃO

As histórias das experiências de trabalhar das pessoas com deficiência visual (PCDV) são a matéria-prima deste estudo. Contar uma história, por si só, é um exercício de memória. Envolve sentimentos, afetos. Desperta nostalgia, saudade, pode causar tristeza, felicidade, gera expectativas e ansiedades. Traz reflexões sobre o que foi e o que poderia ter sido. Que experiências teriam sido vividas ou deixadas de viver se diferente fosse? Narrar histórias é um ato de construção. Constrói-se no presente o que a memória pode guardar. Não importa se de fato aconteceu. Vale como a pessoa vivenciou e compreendeu sua experiência num lapso temporal.

A perspectiva socioconstrucionista compreende a dimensão do trabalhar na vida humana como central. Trabalhar está além do caráter de sustento e sobrevivência. Propicia uma identidade, um lugar e um posicionamento no mundo. Garante a noção de pertencimento, possibilitando o processo de construção de si, na medida em que a pessoa interage, participa e realiza ações (Blustein, 2013). Em função da centralidade do trabalhar para a vida humana no sistema capitalista, a pessoa, fora do mundo do trabalho, tem menores possibilidades de construção, principalmente as categorizadas socioculturalmente como diversas, como é o caso das pessoas com deficiência e, portanto, de participar ativamente na construção e garantir uma sociedade da diversidade (Ribeiro & Ribeiro, 2008).

Ao ouvir as experiências de trabalhar das pessoas que contribuíram para construir este estudo, dei-me conta de que eu também estava a rememorar e refletir sobre minha própria experiência. Onde e como comecei a trabalhar. As diferentes atividades que desenvolvi, os motivos que me levaram a permanecer ou sair de cada local onde trabalhei. O tempo de permanência, as minhas transições, a rede de contatos que formei e que me ajudaram nas diversas experiências. Os momentos em que o trabalhar fez muito sentido para mim e aqueles em que eu me perguntava “Por que eu estou fazendo isso? ”. Pensei o quanto as oportunidades de trabalhar me garantiram independência, contribuíram para minha autonomia financeira e possibilitaram-me experiências de aprendizagem e satisfação, inclusive, fora do trabalho. Por essa razão, inicio a apresentação deste estudo narrando o meu percurso no mundo do trabalho, desde o primeiro emprego até o momento em que atualmente me encontro.

Minha experiência de trabalhar começou no ano de 1983. Meu primeiro emprego foi num laboratório de análises clínicas na função de recepcionista. Por meio de uma colega, fui recomendada a uma pessoa que trabalhava no laboratório. Preenchi ficha, fiz entrevista e conquistei pontos por ter sido indicada. Trabalhei por um ano e três meses. Eu queria alçar voos e, numa conversa com uma colega do curso inglês, durante uma aula, manifestei meu desejo de um novo emprego. Essa colega, telefonista numa empresa metalúrgica, me indicou para

preencher uma ficha na empresa onde trabalhava. Sua indicação me garantiu a contratação e por lá fiquei aproximadamente quatro anos, passando por diversas funções administrativas, sendo a última delas secretária. Pedi desligamento porque aceitei o convite de um ex-diretor dessa mesma empresa, que naquele momento trabalhava para um grupo francês no segmento de infraestrutura de energia e transportes. Fui trabalhar nesse grupo como secretária e lá fiquei por quase quatro anos. Naquele momento, eu cursava o terceiro ano de graduação em Psicologia e queria trabalhar no departamento de recursos humanos (RH). Fiz várias tentativas de transferência de área e, não obtendo sucesso, pedi desligamento. Por indicação de uma colega da faculdade, fui contratada como estagiária numa companhia estatal de seguros no departamento de recrutamento, seleção e treinamento. Após um ano de estágio, a empresa me contratou como analista de RH. Fui desligada cerca de um ano e meio depois. Com a graduação concluída, mas sem emprego, contatei minha ex-professora de psicologia organizacional da faculdade. Eu sabia que ela estava criando uma consultoria em treinamento e desenvolvimento de pessoas. Trabalhei nessa consultoria como autônoma, por lá permaneci durante um ano até que prestei um concurso público para professora de psicologia numa escola técnica em um município da grande São Paulo. Nessa escola, trabalhei de 1993 até me aposentar como docente, em 2018. Nesses 25 anos, concomitantemente, trabalhei como professora em escolas técnicas, públicas e particulares, como psicoterapeuta em consultório e orientadora profissional em curso pré-vestibular. O mundo do trabalho sempre foi meu campo de atuação e estudos.

O interesse por estudar as histórias das vivências de trabalhar de pessoas com deficiência (PCD) partiu de minha experiência profissional como docente e coordenadora de cursos técnicos. O ano era 2014, quando eu, há 21 anos como professora nos cursos de administração, hotelaria, secretariado e RH, ministrando aulas de psicologia organizacional, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e disciplinas correlatas, recebi, no curso técnico de RH, dois alunos, rapazes então com 15 anos, com deficiência visual (DV). Um deles, com cegueira, o outro, com 20% de visão.

Na condição de coordenadora e professora do curso desses alunos, conhecer sobre a DV tornou-se necessário e urgente. Entrei em contato com as múltiplas barreiras que esses alunos enfrentavam: a dificuldade da escola em recebê-los, acolher, atender às suas demandas, adaptar o espaço físico. Indisponibilidade de recursos adequados, falta de preparo dos/as professores/as e, aqui eu me incluo, pouca ou nenhuma habilidade da comunidade escolar, sejam de funcionários/as gestores/as e administrativos, seja dos/as colegas da turma e outros/as alunos/as. Constatei que a deficiência não se restringia aos alunos, mas se expande e se potencializa no meio social.

Chamou-me a atenção que soluções eram discutidas entre direção, corpo docente e pessoal administrativo, mas, poucas vezes, os alunos, sujeitos dessas discussões, eram chamados a participar. Sem conhecer, até aquele momento, a expressão "Nada sobre nós sem nós"[1], passei a me perguntar o porquê de as decisões serem tomadas por outras pessoas e eles, os alunos com deficiência, não serem ouvidos. "A gente só não enxerga, de resto a gente é normal", foi uma expressão ouvida por mim várias vezes e que me despertou para a necessidade de ouvir e reconhecer que aquelas vozes eram legítimas. Questões como escolha profissional, acessibilidade ao trabalho e emprego, inserção profissional, possibilidades de atuação profissional, desenvolvimento de carreiras, importância do trabalho para pessoas com deficiência, passaram a fazer parte dos meus interesses. A partir delas, fui movida para conhecer e compreender melhor os aspectos pertinentes às PCD no mundo do trabalho.

Em 2018 fui convidada para participar do Núcleo de Aconselhamento de Carreira (NAC) do SOP (Serviço de Orientação Profissional) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP). A possibilidade de estudar e compreender as histórias de trabalho por meio dos atendimentos, associada ao meu ingresso no programa de mestrado, me fez desejar conhecer, sob o ponto de vistas das PCDV, suas experiências de trabalhar. Atuando como psicoterapeuta e orientadora profissional e de carreiras, temas relacionados ao mundo do trabalho permanecem, para mim, de grande interesse e motivação.

A proposta deste estudo foi ouvir as PCDV, buscando compreender a forma como elas constroem e dão sentidos às suas vivências de trabalhar. A opção por estudar especificamente trabalhadores com DV deu-se pela minha experiência, conforme relatado anteriormente.

Considerou-se ainda, para a definição do tema deste estudo, a modesta inserção de PCD no mercado de trabalho frente ao percentual de PCD que, segundo a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2012), representam 23,9% da população brasileira.

A compreensão de que a deficiência ultrapassa os aspectos físicos, motores e cognitivos e se consolida na relação, determinou a escolha pela perspectiva teórica do socioconstrucionismo e apoiou-se na Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)[2] proposta por David Blustein e colegas (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). Esse autor propõe, como teoria, referenciais que envolvam a todos/as que trabalham (trabalhadores/as formais,

[1] "Nada sobre nós sem nós" é o lema adotado pelo movimento das pessoas com deficiência para afirmar que nenhuma decisão que as afete deve ser tomada sem sua plena participação.

[2] Utilizamos a tradução proposta por Pires, Ribeiro e Andrade (2021) de *Psychology of Working Theory – PWT* (Duffy et al., 2016).

informais, autônomos/as, empreendedores/as, precarizados/as, subempregados/as, os/as que se dedicam ao cuidado de terceiros/as) e os/as que queiram trabalhar (desempregados/as e desalentados/as). Blustein (2011, 2013) considera a interseccionalidade um componente fundamental para compreensão das pessoas no mundo do trabalho, por isso coloca as questões de classe social, gênero, raça, etnia, idade, deficiência, como determinantes nos estudos do trabalho. Sugere, assim, a ampliação dos estudos para as pessoas com menor poder de escolhas, que, tradicionalmente, pouca atenção tiveram nas discussões sobre orientação profissional, emprego, trabalho e carreira.

Este estudo é composto por cinco capítulos, sendo este, da Apresentação, o primeiro. No capítulo 2, concentram-se aspectos teóricos que apresentam um panorama da PCD e das PCDV ao longo da história da humanidade, como chegou-se aos atuais conceitos e compreensão de deficiência, a inserção das PCD no mercado de trabalho, além de discutir o trabalho e o trabalhar para as PCD e apresentar a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), que respalda este estudo. No capítulo 3, apresenta-se os/as participantes, como se chegou a eles/elas, os procedimentos de levantamento de informações realizados por meio de entrevista e os cuidados éticos. No capítulo 4, sobre Apresentação e Análise dos Resultados, são compartilhados e discutidos os conteúdos das entrevistas. O capítulo 5 é dedicado as Considerações Finais.

2
INTRODUÇÃO

O que existe são contextos sociais pouco sensíveis à compreensão da diversidade corporal como diferentes estilos de vida.
(Diniz, 2012, p. 8).

Neste capítulo, apresenta-se o percurso das Pessoas com deficiência (PCD) na história da humanidade e das Pessoas com deficiência visual (PCDV) em diferentes momentos históricos. Trata, também, da Deficiência Visual (DV) sob as perspectivas física-biológica e psicossocial, para, então, apresentar os avanços e conquistas das PCD e como elas estão posicionadas atualmente no mercado de trabalho no Brasil. Em seguida, apresenta uma revisão de literatura para, depois, discutir os conceitos de trabalho e trabalhar e o que esses constructos significam para as PCD. A perspectiva socioconstrucionista e a TPT, que respaldam este estudo, são apresentadas, finalizando-se o capítulo, com os objetivos e justificativas propostos pela pesquisa.

2.1 Deficiência e pessoas com deficiência

A contextualização da deficiência ao longo da história é o ponto de partida para a compreensão do tema de que nos ocupamos, assim como a apresentação de especificidades relacionadas à deficiência visual em diferentes perspectivas e suas relações com o trabalho.

2.1.1 Pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade

Pessoas com deficiências sempre existiram. "Anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências importantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade" (Silva, 1987, p. 11).

A deficiência é inerente à condição humana. Quase todas as pessoas, em algum momento de suas vidas, terão uma deficiência temporária ou permanente e enfrentarão, na medida em que suas idades avançarem, dificuldades na funcionalidade de seus corpos, segundo a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011).

No livro *A epopeia ignorada: a história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje*, Silva (1987) nos apresenta o caminho que as pessoas com deficiência percorreram, partindo da pré-história até chegarmos ao ano de 1981 (Ano Internacional das Pessoas

Deficientes) e nos mostra os percalços pelos quais passaram as pessoas com deficiência e como eram definidas e compreendidas em cada momento histórico.

Nas antigas civilizações, eliminar os/as membros/as que nasciam ou adquiriam deficiências era prática comum. Ainda hoje, em algumas sociedades tribais, podemos encontrar essa prática (Figueira, 2021). A ideia de poupar a pessoa de sofrimento diante de uma vida de limitações e dependência, e/ou associada à concepção de que uma pessoa precisa ser útil para seu grupo é a justificativa para a ação eliminatória. Alguém que requeira cuidados e atenção pode colocar sua comunidade em risco. Instala-se aí uma prática segregadora. Segundo Figueira (2021), a segregação se dá pelo tripé preconceito, estereótipo e estigma, gerando um círculo vicioso, "o preconceito gera um estereótipo, que cristaliza o preconceito, fortalecendo o estereótipo, que atualiza o preconceito" (p. 23). A partir desse círculo vicioso, surge "a marca ou sinal", chamado de estigma (Goffman, 1988), que se refere a um atributo depreciativo, aplicado a uma pessoa com alguma característica de ordem física, psicológica e social diferente do grupo estabelecido como normal. Esses valores são determinados historicamente (Goffman, 1988) e inabilitam uma pessoa para a aceitação social plena. "Um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social quotidiana possui um traço que pode se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus" (Goffman, 1988, p. 14). Do desconhecimento e das ordens normatizadas de uma determinada comunidade nasce a segregação.

A deficiência esteve associada ao crime e ao castigo, à maldição e ao pecado, mas também a uma escolha divina. O/a "portador/a" de uma deficiência pode ser também visto/a como uma pessoa iluminada e escolhida para uma missão. Figueira (2021) nos chama a atenção para como as deficiências são abordadas em algumas lendas e tradições folclóricas: "associadas ao mal, ao castigo, à punição, dentre outros motivos negativos… essas ditas inofensivas narrativas têm contribuído no fortalecimento da imagem pejorativa da temática da deficiência" (p. 167). Embora cada lenda possa ter mais de uma versão dependendo da região e do contexto histórico, há algumas características que dão uma identidade quase universal às figuras. Nesse sentido, o Saci Pererê é um simbólico representante na história do Brasil durante o período da escravidão. Um menino negro, de uma perna só, arisco, rebelde e que se diverte ao fazer traquinagens. Não tem amigos/as, vive solitário nas matas. A característica de uma perna só é compreensível quando se pensa num possível castigo que lhe foi imposto, a amputação de um dos membros, prática comum para punir os/as escravizados/as. Outro caso é o da Mula Sem Cabeça, uma mulher que fez algum mal e, por castigo, nas noites de quinta para sexta-feira corre pelas matas cuspindo fogo pelas ventas e relinchando, apesar de não ter cabeça. O fato de

não ter cabeça está evidentemente associado a uma deformidade e é curioso que seja uma mulher, podendo estar implícita nessa representação uma questão de gênero, simbolicamente, uma mulher que perdeu a cabeça fazendo algo fora das normas estabelecidas. O Curupira, por sua vez, é descrito como um menino negro, com os calcanhares para a frente e os pés virados para trás. Sendo dessa forma, com os pés invertidos, ele confunde os/as caçadores/as e seringueiros/as, fazendo com que se percam nas matas. É considerado um protetor das matas e da natureza, pois afugenta os/as malfeitores/as. Pode ser reconhecido, portanto, como um ser com deficiência, mas com uma missão a cumprir, conforme diz Figueira (2021).

As descrições dessas lendas são extremamente sucintas, mas pontuam o quanto as deficiências podem estar associadas no imaginário coletivo como algo incomum, que desordena, que amedronta ou que possui uma missão divina ou sagrada. Todos/as os/as representantes das lendas são descritos/as com alguma imperfeição, proveniente de uma desobediência e essa condição tem como objetivo causar transtornos, pôr em jogo a ordem das coisas, ou ainda, fazer algo bom como forma de superação e/ou compensação.

Por meio dos trabalhos de Figueira (2021) e Silva (1987), podemos analisar e refletir sobre os conceitos e tratamentos destinados às pessoas com deficiência e compreendê-los intrinsecamente associados ao momento histórico e ao contexto social. Num mesmo período histórico, no século XX, por exemplo, enquanto nos Estados Unidos (EUA) os/as mutilados/as de guerra eram condecorados/as como heróis, recebendo honrarias e tratamento especiais do governo, na Alemanha de Hitler, pessoas com deficiências eram objetos de cruéis experimentos científicos.

Ao longo da história, as pessoas com deficiência receberam dois tipos de tratamento: eliminação sumária e segregação de um lado e, de outro, sentimentos de piedade, compaixão e assistencialismo. Compreender esse contexto e suas implicações não implica em condescendência. Compreender significa usar os registros e ensinamentos da história para aprender e fazer diferente.

2.1.2 As pessoas com deficiência visual em diferentes contextos históricos

No que diz respeito às particularidades das pessoas cegas e/ou com deficiência visual, Silva (1987) nos mostra que comportamentos de rejeição, preconceito, apego à religiosidade e intolerância eram comuns e normatizados.

Da Antiguidade até a Era Moderna foram atribuídos à cegueira vários significados, sendo ora associados à desgraça, ao pecado e a castigos, ora a um atributo por uma escolha

divina. Na Antiguidade, eram práticas aceitáveis o infanticídio de crianças cegas, sacrifícios e abandono de pessoas adultas que perdiam a visão. Pessoas cegas eram torturadas, pois acreditava-se que eram possuídas por maus espíritos, causando medo e incômodo. Como um castigo infligido pelos/as deuses/as, a cegueira podia ser atribuída ao resultado de pecados dos pais e avós. Tribos nômades abandonavam seus/uas membros/as mais velhos/as e as pessoas com deficiências, pois esses/as eram empecilhos para os deslocamentos e colocavam em risco a sobrevivência do grupo. Na Idade Média, os olhos das pessoas podiam ser arrancados como uma forma de vingança, castigo aos desafetos ou pena judicial por crimes cometidos. Com o fortalecimento do Cristianismo, a situação das pessoas com deficiência de forma geral e com deficiência visual começou a mudar. De acordo com o Evangelho, a cegueira não é um estigma de culpa, mas de dignidade, e transforma-se num meio de ganhar o céu, tanto para a pessoa cega quanto para aquele/a que tem piedade dessa pessoa (Franco & Dias, 2005).

Os entendimentos da DV são diferentes na modernidade e isso se deve, em parte, aos impactos da concepção da dignidade humana para o Cristianismo. A ciência contribuiu para esclarecer as causas da cegueira, quando congênita ou adquirida, o que amenizou, mas não eliminou, a crença de que é um castigo, uma maldição. Se, por um lado, a ciência trouxe essa contribuição, por outro, despertou na sociedade um comportamento mais tolerante, protetivo e de cuidado, não apenas para as PCDV, mas para as PCD de forma geral.

As PCD passaram a ser vistas como “coitadinhas, carentes e incapazes” ou dotadas de poderes especiais, caracterizando uma cultura de “opressão e preconceito contra pessoas que possuem algum tipo de deficiência”, chamada por Marco (2021, p. 18), de capacitismo. Exemplos do capacitismo são expressos por falas muitos comuns em nosso cotidiano, como “Ela é cega, mas é muito inteligente”; “Ele não enxerga, mas é um bom colega de trabalho”; “Ele é um exemplo para todos nós que somos normais”; “Pessoas com alguma deficiência sempre se superam em outro aspecto de suas vidas”; e “Aquela criança é linda, pena que é cega”.

2.1.3 A deficiência visual sob a perspectiva física-biológica

A deficiência visual é definida como a perda total ou parcial da visão, congênita ou adquirida. O nível de acuidade visual pode variar, o que determina dois grupos de deficiência:

a) cegueira – perda total da visão ou pouquíssima capacidade de enxergar, o que leva a pessoa a necessitar do Sistema Braille como meio de leitura e escrita ou o uso de tecnologia assistiva;

b) baixa visão ou visão subnormal – caracterizada pelo comprometimento do funcionamento visual dos olhos, mesmo após tratamento ou correção. As pessoas com baixa visão podem ler textos impressos ampliados ou com uso de recursos óticos especiais.

As causas da deficiência visual podem ser congênitas ou adquiridas. Na população adulta as causas mais comuns de cegueira são retinopatia diabética, glaucoma, atrofia do nervo óptico, retinose pigmentar, degeneração macular, enquanto nas crianças a perda da visão é mais comumente proveniente de glaucoma congênito, retinopatia da prematuridade, catarata congênita e toxoplasmose ocular congênita (Fundação Dorina Nowill, 2020).

2.1.4 A deficiência sob o ponto de vista psicossocial

> *Ser cego é apenas uma das muitas formas corporais de estar no mundo.*
> (Diniz, 2012, p. 8).

Para a OMS, "a deficiência é complexa, dinâmica, multidimensional e questionada" (2011, p. 4). É um conceito em evolução. Os modelos médico, pautado nos aspectos físicos/biológicos, e social, que abarca as condições ambientais, sociais e econômicas, costumam ser apresentados de maneira separada e independente, mas a deficiência não deve ser vista como sendo apenas um ou outro. É preciso que se tenha uma compreensão global e sistêmica da deficiência.

Quando se define a deficiência como sistêmica, isso quer dizer que a deficiência não está restrita à pessoa e a participação do social na definição pode contribuir para a eliminação das muitas barreiras que afetam as pessoas com deficiência.

Pessoas com baixa visão ou com cegueira têm potencializada a deficiência visual quando não encontram condições de acessibilidade, transporte público adaptado, piso tátil, acesso a informações em braile e/ou voz, deparam-se com barreiras arquitetônicas ou estão desprovidas de tecnologias assistivas, como, por exemplo, um computador com leitor de tela, ausência de audiodescrição em eventos culturais e outros recursos que lhe permitam estudar, trabalhar, realizar atividades de lazer, relacionar-se com outras pessoas. Quando o social não é compreendido como parte da deficiência, as limitações se potencializam e se fixam na pessoa.

Este estudo considera que as questões das pessoas com deficiência visual são psicossociais. Entende-se o psicossocial para além da simples junção das duas palavras: "psico" e "social" e não pela representação "psico-social" com hífen, tradicionalmente utilizada nas ciências humanas e sociais, o que remete à ideia de que o subjetivo e o social caminhem em

separado. O entendimento de Ribeiro (2017) é que o psicossocial é formado por um contínuo, indissociável, não sendo possível pontuar onde está o término de um (psico) e o início do outro (social).

Alguns autores, citados por Ribeiro (2017), colaboram para o entendimento do termo psicossocial. Frosh (2012) diz que uma teoria psicossocial teria seu foco principal na interrelação entre subjetividades e identidades pessoais com as formações históricas, sociais e políticas contemporâneas, visando compreender os processos por meio dos quais as duas dimensões, subjetiva e social, são mutualmente constituídas. Käes (1997) refere-se ao intermediário, às formações e aos processos psíquicos de ligação, de passagem do subjetivo ao social, não sendo nem subjetivo nem social, mas um espaço constituído na sua articulação, buscando gerar continuidade e a passagem entre eles. Latour (1994) refere-se ao ser humano como um ser híbrido, que é individual e social ao mesmo tempo. Shotter (1993) diz que o psicossocial é um terceiro estatuto, pois nem é subjetivo nem é social e está construído no processo discursivo relacional.

As questões das pessoas com deficiências não estão restritas aos planos da constituição física, cognitiva, motora, nem da subjetividade. Por vezes, a deficiência caracteriza-se mais pelo fator social do que pela limitação individual. O mundo não está preparado para as pessoas com deficiência porque é concebido e construído a partir de quem não tem nenhuma limitação. Assim, questões de acessibilidade e preconceito podem ser mais determinantes do que a própria deficiência.

A ausência de visão, a surdez ou qualquer condição física que afete a mobilidade ou a autonomia de uma pessoa são limitações funcionais, reconhecidas como propriedades da pessoa e inerentes à diversidade humana. A deficiência, por sua vez, tem caráter relacional, por consistir na interação das propriedades pessoais com barreiras existentes no meio social, cujo resultado é a dificuldade ou o impedimento para o acesso e o exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas. Podemos entender, portanto, que a deficiência é externa à pessoa e decorrente da ausência de acessibilidade proporcionada pelo meio, ocasionando uma desvantagem econômica, pessoal e/ou social para pessoas que estão fora do padrão estabelecido de normalidade. A deficiência é resultado da incapacidade da sociedade em se estruturar adequadamente e oferecer condições favoráveis para incluir pessoas que estão fora dos padrões estabelecidos como normais e dominantes.

> O que define uma pessoa com deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa com deficiência é a

> dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, de estar incluído socialmente. O grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência (Araújo, 2001, p. 13).

2.1.5 Avanços nas questões das pessoas com deficiência

A compreensão da deficiência tem mudado significativamente nas últimas décadas, precisamente a partir dos anos de 1960, como decorrência da força de movimentos sociais de pessoas com deficiência, seus/uas familiares e apoiadores/as da causa. De acordo com Diniz (2012), Paul Hunt foi um dos precursores do modelo social da deficiência. Sociólogo e pessoa com deficiência física, ele procurava compreender a deficiência de um ponto de vista sociológico a partir do conceito de estigma de Goffman (1988). De acordo com Diniz (2012), Hunt enviou, em 1972, ao *The Guardian*, o jornal inglês, uma carta com o seguinte texto:

> Senhor Editor, as pessoas com lesões físicas severas encontram-se isoladas em instituições sem as menores condições, onde suas ideias são ignoradas, onde estão sujeitas ao autoritarismo e, comumente, a cruéis regimes. Proponho a formação de um grupo de pessoas que leve ao parlamento as ideias das pessoas que, hoje, vivem nessas instituições e das que potencialmente irão substituí-las. Atenciosamente, Paul Hunt (p. 14).

A carta de Hunt reverberou e muitas pessoas manifestaram interesse em formar grupos de pessoas com deficiência para a criação de um espaço para debates. Quatro anos depois era criada a Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (UPIAS), a primeira organização política sobre deficiência formada e gerenciada por pessoas com deficiência. Havia outras organizações, há pelo menos dois séculos, que tratavam das questões da deficiência, porém, nenhuma delas era gerenciada por pessoas com deficiência. O diferencial da UPIAS é que se articulou uma resistência política e intelectual crítica ao modelo médico em que os cuidados em relação à pessoa com deficiência, por tratar-se de lesão natural do corpo, restringiam-se aos cuidados biomédicos (Diniz, 2012). A compreensão da deficiência deveria ser, então, não a de uma tragédia pessoal como era preconizada, mas a de uma questão social, denunciando a incapacidade da sociedade de lidar com a diversidade. A crítica era de que, ao invés de estarem internadas para tratamento e reabilitação, as pessoas com deficiência estavam encarceradas, sendo impedidas de participação social e direitos, consequências essas de um ambiente social hostil à diversidade física. A questão da deficiência tornou-se uma questão de direitos humanos.

Em 1976, visando atender às necessidades de se conhecer mais sobre as consequências das doenças e propondo a criação de uma linguagem comum para a pesquisa e a prática clínica,

a OMS publicou a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps* (ICIDH), que, na tradução para o português foi chamada de Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID). A classificação trouxe definições de deficiência, incapacidade e desvantagem.

De acordo com a CIDID, uma *deficiência* é qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Representa a exteriorização de um estado patológico e, em princípio, reflete distúrbios no nível do órgão, enquanto a *incapacidade* é qualquer restrição ou falta de habilidade (resultante de uma deficiência) para realizar uma atividade na forma considerada 'normal' para um ser humano. Representa a objetivação de uma deficiência e, como tal, reflete distúrbios na pessoa. A *desvantagem* para uma dada pessoa, derivada de uma incapacidade ou deficiência, limita ou previne o cumprimento de um papel que é normal para essa pessoa (dependendo da idade, do sexo e de fatores socioculturais). A desvantagem refere-se ao valor atribuído à situação ou experiência pessoal, quando sai do normal. Caracteriza-se por uma discordância entre o desempenho ou condição pessoal e a expectativa da própria pessoa ou do grupo do qual é membro. A desvantagem representa, assim, a socialização de uma incapacidade ou deficiência e, como tal, reflete as consequências para a pessoa – culturais, econômicas e ambientais – que decorrem da presença da incapacidade ou deficiência.

Por ser considerado um enfoque negativo, ao atribuir a limitação restrita à pessoa, a CIDID recebeu muitas críticas em razão dos conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem. Após várias revisões (Farias & Buchalla, 2005), a OMS, em 2001, aprovou, por meio da a Assembleia Mundial da Saúde, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). A CIF está baseada numa abordagem biopsicossocial, que considera o biológico, o psicológico e o social de forma integrada e indissociável, e traz uma perspectiva mais positiva, considerando que a pessoa com alteração de função e/ou estrutura do corpo é capaz de desenvolver determinadas atividades, bem como ter uma participação social ativa. "A funcionalidade e a incapacidade dos indivíduos são determinadas pelo contato ambiental onde as pessoas vivem" (Farias & Buchalla, 2005, p. 187).

Ao longo da história várias denominações foram atribuídas à pessoa com deficiência. "excepcional", "pessoa incapaz", "pessoa deficiente", "deficiente", "pessoas com necessidades especiais", "especial" são alguns dos termos usados para se referir às pessoas com deficiências, mas que, na medida em que se desenvolveram outras formas de se pensar a deficiência, foram sendo revistos e substituídos. Em 2006, o termo "pessoa com deficiência" passou a constar no texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das

Pessoas com Deficiência (CDPD), aprovado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU).

Essas revisões a respeito das muitas definições do que seja deficiência não aconteceram ao acaso. Como mencionado anteriormente, são resultados dos movimentos e articulações sociais conforme mencionado. No Brasil, a questão da PCD tomou força a partir da década de 1980 com os debates promovidos na Assembleia Nacional Constituinte, que resultou na Constituição Federal (CF) de 1988. Muitas demandas dos movimentos das PCD nas áreas de assistência social, educação, saúde e trabalho culminaram em artigos na CF. No que se refere ao trabalho, destacam-se os seguintes artigos e incisos:

> Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> Inciso XXXI – Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.
> Artigo 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
> Inciso VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (Brasil, 1988).

Resultantes das proposições da CF, legislações específicas para PCD foram criadas. A Lei n. 8.122/1990 (sobre o regime jurídico dos/as servidores/as públicos/as) instituiu uma reserva de 20% de vagas entre aquelas cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência e a Lei n. 8.213/1991 (Lei de cotas do setor privado) estabeleceu que empresas com mais de 100 funcionários/as devem destinar as vagas para trabalhadores/as reabilitados/as e com deficiência na seguinte proporcionalidade: de 2% para aquelas que têm de 100 a 200 colaboradores/as; 3%, de 201 a 500 empregados/as; 4%, de 501 a 1000, e de 5%, acima de 1001 empregados/as.

No entanto, a promulgação da Lei de Cotas não implicou em sua imediata aplicação. Somente a partir de meados de 2000, ela começou a vigorar, como aponta Garcia (2014). Outra conquista importante para as PCD no mercado de trabalho foi a aprovação da Lei n. 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), que consolida todas as garantias das PCD e ainda, em seu artigo 2º, adota o conceito de deficiência seguindo a CDPD, aprovado pela Assembleia Geral da ONU em 2006.

No texto da LBI, a pessoa com deficiência é 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. Diz a lei:

> Inciso 1º - A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:
> I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
> II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
> III - a limitação no desempenho de atividades; e
> IV - a restrição de participação (Brasil, 2015).

A referida lei, impulsionada por políticas públicas nacionais e internacionais, na maneira de perceber e lidar com as pessoas com deficiência, permite afirmar que ocorreram avanços. No entanto, o acompanhamento desses movimentos deve ser permanente e vigilante, visto que há sempre tentativas de retrocesso quanto aos direitos conquistados nas últimas décadas. Posicionamentos políticos contrários às garantias dos direitos já conquistados e que pretendem limitar novas conquistas, associados aos efeitos da pandemia da Covid-19, iniciada em 2020, são fatores de forte impacto para retrocessos em relação às questões das PCD.

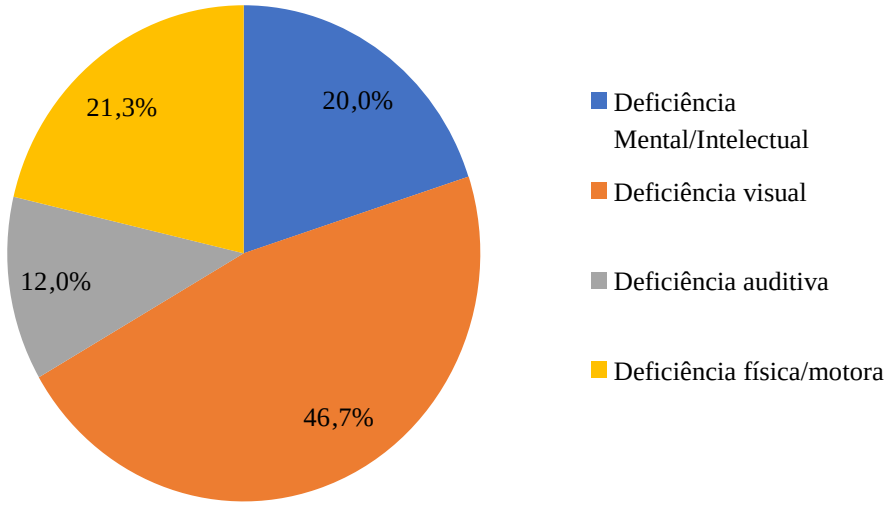
2.1.6 Pessoa com deficiência no mundo do trabalho

No Relatório Mundial Sobre a Deficiência da OMS de 2011, há uma estimativa de que 15% da população mundial apresente algum tipo de deficiência, o que equivale a mais de um bilhão de pessoas ao redor do mundo nessa condição. O relatório informa que, segundo o World Health Survey (World Health Organization, 2003), em torno de 785 milhões de pessoas acima de 15 anos apresentam alguma forma de deficiência, correspondendo a 15,6% dessa população, enquanto o Global Burden of Disease (World Health Organization, 2008) estima em 19,4%, o equivalente a 975 milhões de pessoas.

No Brasil, as informações sobre pessoas com deficiência no mundo do trabalho, carecem de dados atualizados e precisos e as informações são escassas. A fonte mais completa, que considera todo o mercado de trabalho, é o Censo Demográfico, realizado a cada 10 anos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No entanto, em função da pandemia de Covid-19, o Censo de 2020 não foi realizado. Outras fontes de informações utilizadas são a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e desempregados (CAGED), ambos do Ministério da Economia (ME), porém, apresentam um retrato parcial da situação.

No último Censo realizado pelo IBGE, em 2010, havia 190,7 milhões de habitantes no país. Desse total, 107 milhões correspondiam à faixa etária entre 20 e 59 anos. Nesse grupo, 80,1 milhões não apresentavam nenhuma limitação ou deficiência; 20,6 milhões possuíam alguma limitação funcional e 6,5 milhões (6,1%) eram pessoas com deficiência incapacitante ou severa e estavam distribuídas conforme o gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Distribuição das pessoas de 20 a 59 anos com deficiência. Brasil – 2010



Fonte: Censo Demográfico 2010 *apud* Garcia (2014, p. 176).

De acordo com a nota técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2020), baseada em dados do Censo de 2010, a taxa de participação no mercado de trabalho era de 53,2% para pessoas com deficiência, contra 77,4% para pessoas sem deficiência, enquanto a taxa de desocupação para pessoas com deficiência era maior, 8,4%, na comparação com o índice referente às pessoas sem deficiência, de 6,9%. O Dieese (2020) alerta ainda para a possibilidade de uma grande maioria de trabalhadores/as com deficiência estar inserida no mercado de trabalho informal, desprovida de proteção trabalhista e previdenciária e aponta para a grande dificuldade de se ter dados seguros e precisos do contingente de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que a Lei de Cotas ainda não consegue atingir a todos que a ela têm direito.

Segundo dados da RAIS-ME, em 31 de dezembro de 2018 (Dieese, 2020), havia 486,8 mil postos formais de trabalho ocupados por pessoas com deficiência. Desse total, 251,6 postos concentravam-se na região Sudeste, sendo São Paulo o Estado com o maior número de postos

ocupados, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, esse número chegou a 523,4 mil pessoas, sendo mantidos os estados da região Sudeste na liderança de postos de trabalho (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência. Brasil – 2018 e 2019

Região	2018		2019		Variação
	Nº	%	Nº	%	
Norte	**21.986**	**4,50%**	**22.865**	**4,37%**	**879**
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Microdados da RAIS (Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional).

Em 2019, das pessoas com deficiência e com vínculo de trabalho formal, 63,2% eram do sexo masculino, a proporção entre negros/as e não negros/as era relativamente equivalente, bem como entre pessoas com até 39 anos e entre aquelas de idade superior a essa. Porém, a participação do/a jovem com deficiência ficava abaixo do mercado de trabalho geral. O tipo de deficiência predominante nesses vínculos era, nessa ordem, física, auditiva, visual, mental, reabilitado e múltipla (Tabela 2). Quanto ao grau de instrução, até o ensino médio, as pessoas com deficiência apresentavam nível semelhante aos do mercado de trabalho geral, mas no tocante ao ensino superior completo a proporção era de 17,4% contra 22,9% do mercado de trabalho geral (Dieese, 2020).

Tabela 2 – Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores/as com deficiência por tipo de deficiência. Brasil – 2018 e 2019

Tipo de Deficiência	2018		2019		DIF vínculos
	Nº vínculos	**%**	**Nº vínculos**	**%**	
FÍSICA	230.345	47,30%	235.393	45,0%	5.048
AUDITIVA	87.992	18,10%	92.874	17,7%	4.882
VISUAL	74.314	15,30%	84.408	16,1%	10.094
MENTAL	43.292	8,90%	46.958	9,0%	3.666
MÚLTIPLA	9.162	1,90%	8.630	1,6%	-532
REABILITADO	41.651	8,60%	55.168	10,5%	13.517
Total	486.756	100,00%	523.431	100,0%	36.675

Fonte: Microdados da RAIS (elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional).

Em referência à ocupação e ao setor de trabalho, a PCD, predominantemente, atuava em segmentos administrativos (funções de auxiliar de escritório, assistente administrativo/a), totalizando 15,8% dessas ocupações. A função de faxineiro/a representava 4,5% das ocupações, seguida de funções em linha de produção, reposição de mercadorias, embalador/a, almoxarife, vendedor/a, operador/a de caixa, recepcionista e outras. Observa-se que, desse universo de ocupações por pessoas com deficiência, não há registros significativos de funções/cargos de gestão nem de ocupações que exijam especialização ou formação específica (Tabela 3).

TABELA 3 – Vínculos formais de pessoas com deficiência Distribuição por ocupações mais frequentes. Brasil – 2019

Ocupação	Vínculos	%
Auxiliar de Escritório	43.907	8,4%
Assistente Administrativo	38.992	7,4%
Faxineiro(a)	23.675	4,5%
Alimentador Linha de Produção	22.237	4,2%
Repositor de Mercadorias	18.032	3,4%
Embalador, a mão	13.159	2,5%
Almoxarife	9.663	1,8%
Vendedor Comércio Varejista	8.113	1,5%
Operador de Caixa	8.055	1,5%
Recepcionista	7.248	1,4%
Demais ocupações	330.350	63,1%
TOTAL	523.431	100,0%

Fonte: Microdados da RAIS (Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional).

A remuneração média das PCD concentra-se na faixa de um a dois salários-mínimos, seguida de remuneração na faixa entre três e quatro salários-mínimos. Embora a proporção de PCD seja menor que a dos/as trabalhadores/as do mercado de trabalho geral, a maioria dos/as trabalhadores/as, com ou sem deficiência, mantêm-se nas mesmas faixas de remuneração (Tabela 4).

Tabela 4 – Distribuição dos rendimentos médios totais e de pessoas com deficiência por faixas de SM (em R$ de setembro de 2020). Brasil – 2019

Faixa SM	Total		Trabalhador (a) com deficiência	
	Nº	**%**	**Nº**	**%**
Até 1,00 SM	2.355.705	5,15%	29.028	5,94%
De 1,01 a 2,00 SM	23.263.497	50,91%	264.758	54,17%
De 2,01 a 3,00 SM	8.417.544	18,42%	83.972	17,18%
De 3,01 a 5,00 SM	5.973.502	13,07%	61.017	12,48%
De 5,01 a 10,0 SM	3.812.148	8,34%	34.589	7,08%
Mais de 10,01 SM	1.876.275	4,11%	15.417	3,15%
Rendimento médio (R$)**	**2.684,35**	**-**	**2.437,68**	**-**
TOTAL*	45.698.671	100,00%	488.781	100,00%

Fonte: Microdados da RAIS (Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional)
(*): Não considera os vínculos sem classificação de faixa de rendimento em SM.
(**): Atualização dos valores de dez/2018 pelo INPC-IBGE para set/2020. Vínculos ativos e inativos em 31/12.

Conforme mencionado anteriormente, embora a Lei de Cotas tenha sido aprovada em 1991, foi a partir do ano 2000 que ela começou a ser aplicada, ganhando um impulso no período de 2003 a 2018. Apesar de passadas três décadas de sua promulgação, dados oficiais mostram que as vagas reservadas para PCD não são totalmente ocupadas. Em 2018, ano com maior participação de PCD no mercado formal de trabalho, apenas 50,6% das vagas reservadas para PCD estavam ocupadas (Tabela 5). Acredita-se que muitas empresas contratem PCD apenas para evitar as sanções pelo descumprimento da lei e que, por isso, há uma predominância de contratações daqueles/as com menores níveis de limitação. Segundo Suzano et al. (2014), há uma tendência em absorver PCD que requeiram menores esforços e investimentos do/a empregador/a para a adaptação do/a funcionário/a ao ambiente e à função, pois as demais deficiências implicariam em maiores adaptações quanto ao espaço físico, aspectos atitudinais e acompanhamento das PCD (Ribeiro & Carneiro, 2009). Por essa razão, talvez, justifica-se o

maior número de ocupações por pessoas com deficiências física e auditiva, conforme apresentado na Tabela 2. De acordo com Violante e Leite (2011), ainda perdura, na concepção dos/as empregadores/as, a ideia de que os obstáculos são advindos da condição das PCD e não pelas condições do ambiente.

Tabela 5 – Número de vagas reservadas e preenchidas pelos trabalhadores/as com deficiência (Lei n.º 8.213/91, art. 93). Brasil – 2003 a 2018

Ano	Vagas reservadas				Vagas ocupadas				% cota	Nº fiscalizações
	Adm. pública	Emp. Pub e soc. de econ. mista	Privado	TOTAL	Adm. pública	Emp. Pub e soc. de econ. mista	Privado	TOTAL		
2018	20.343	35.551	712.829	768.723	2.281	16.228	370.656	389.165	50,6%	11.401
2017	21.485	35.519	699.050	756.054	2.303	15.709	342.720	360.732	47,7%	9.741
2016	23.181	36.898	699.916	759.995	2.449	15.710	322.215	340.374	44,8%	6.686
2015	24.743	37.915	741.502	804.160	2.382	15.353	308.794	326.529	40,6%	10.572
2014	26.297	38.083	789.344	853.724	2.619	14.567	292.813	309.999	36,3%	10.965
2013	27.189	37.809	783.848	848.846	2.329	14.395	275.494	292.218	34,4%	10.749
2012	28.478	37.308	758.332	824.118	2.190	13.475	249.533	265.198	32,2%	9.547
2011	29.086	36.279	734.715	800.080	2.237	12.687	232.940	247.864	31,0%	9.715
2010	27.069	35.173	690.550	752.792	2.566	11.756	213.247	227.569	30,2%	7.634
2009	29.433	34.115	629.032	692.580	2.336	9.667	193.913	205.916	29,7%	6.455
2008	26.648	33.933	603.139	663.720	2.132	9.732	177.248	189.112	28,5%	5.385
2007	25.105	32.186	562.693	619.984	1.845	8.717	155.869	166.431	26,8%	5.511
2006	26.696	32.023	508.978	567.697	3.139	11.367	123.947	138.453	24,4%	4.379
2005	27.419	30.453	472.217	530.089	1.564	3.210	113.188	117.962	22,3%	3.011
2004	24.492	29.858	440.900	495.250	1.462	2.526	96.892	100.880	20,4%	615
2003	25.548	29.134	398.700	453.382	1.324	2.415	81.136	84.875	18,7%	99

Fonte: SIT-ME - RADAR de inspeção do trabalho - https://sit.trabalho.gov.br/radar/
(Elaboração Subseção DIEESE/CUT-Nacional)

O período da pandemia da Covid-19 afetou consideravelmente o mercado de trabalho geral e, como grupo situado entre os de maior vulnerabilidade, as PCD não passaram ilesas. As demissões sem justa causa de PCD, no período de janeiro a setembro de 2020, representaram 35,8% enquanto às referentes ao mercado de trabalho geral foram de 30,2%. Quando se associa os dados entre demissões sem justa causa, por justa causa e desligamentos a pedido, o total dos desligamentos ocupacionais das PCD atingem 51,7% contra 41,8% dos/as trabalhadores/as em geral (Tabela 6).

Conforme já mencionado anteriormente, um grande contingente de PCD trabalha na informalidade e, embora não se tenha dados concretos, é provável que esse segmento tenha sido mais afetado ainda, levando à maior precariedade dos/as trabalhadores/as com deficiência.

TABELA 6 – Admissões e desligamentos de trabalhadores/as com deficiência e do total de trabalhadores com vínculos formais por tipo de movimentação. Brasil – janeiro a setembro de 2020

Tipo de movimentação	Trabalhador/a com deficiência		TOTAL	
	Frequência	**%**	**Frequência**	**%**
Admissão por primeiro emprego	4.223	3,4%	710.845	3,3%
Admissão por reemprego	46.627	37,2%	9.849.379	45,2%
Admissão por contrato de trabalho prazo determinado	111	0,1%	45.500	0,2%
Desligamento por demissão sem justa causa	44.822	35,8%	6.572.122	30,2%
Desligamento por demissão com justa causa	1.903	1,5%	139.973	0,6%
Culpa Recíproca	131	0,1%	17.058	0,1%
Admissão por reintegração	893	0,7%	11.609	0,1%
Desligamento a pedido	18.125	14,5%	2.434.864	11,2%
Término contrato de trabalho prazo determinado	6.156	4,9%	1.637.747	7,5%
Desligamento por término de contrato	235	0,2%	121.638	0,6%
Desligamento por aposentadoria	92	0,1%	10.028	0,0%
Desligamento por morte	972	0,8%	46.150	0,2%
Desligamento por acordo entre empregado e empregador	1.072	0,9%	131.343	0,6%
Desligamento de tipo ignorado	12	0,0%	488	0,0%
Não identificado	0	0,0%	64.519	0,3%
Total	125.374	100,0%	21.793.263	100,0%

Fonte: Microdados do Caged (Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional)

Quando analisamos o quadro comparativo entre trabalhadores/as admitidos/as e desligados/as no período de janeiro a setembro de 2020, constatamos um déficit negativo de 21.666 nos postos de trabalho perdidos pelas PCD e de 536.931 para trabalhadores/as sem deficiência, totalizando, assim, um saldo negativo de 558.597 entre admissões e desligamentos. Observa-se que, nos meses de março e maio, os desligamentos de PSD tiveram os maiores índices, ao passo que desde janeiro já se observava um aumento dos desligamentos das PCD, sugerindo, assim, que a pandemia apenas intensificou a demissão desses/as trabalhadores/as (Tabela 7).

TABELA 7 – Movimentação e saldo entre admitidos/as e desligados/as - trabalhadores/as com deficiência e demais trabalhadores/as. Brasil - janeiro a setembro de 2020

Período	Trabalhador(a) com deficiência			Demais trabalhadores*			TOTAL		
	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamento	Admissão	Saldo
jan/20	9.125	7.668	-1.457	1.369.658	1.485.323	115.665	1.378.783	1.492.991	114.208
fev/20	9.504	8.830	-674	1.360.054	1.585.155	225.101	1.369.558	1.593.985	224.427
mar/20	10.872	8.333	-2.539	1.695.883	1.430.360	-265.523	1.706.755	1.438.693	-268.062
abr/20	11.273	2.431	-8.842	1.571.171	640.350	-930.821	1.582.444	642.781	-939.663
mai/20	8.751	2.729	-6.022	1.094.792	738.552	-356.240	1.103.543	741.281	-362.262
jun/20	7.192	4.184	-3.008	949.335	927.802	-21.533	956.527	931.986	-24.541
jul/20	6.129	5.355	-774	985.632	1.126.118	140.486	991.761	1.131.473	139.712
ago/20	5.309	6.139	830	1.015.305	1.258.495	243.190	1.020.614	1.264.634	244.020
set/20	5.365	6.185	820	1.060.580	1.373.324	312.744	1.065.945	1.379.509	313.564
TOTAL	73.520	51.854	-21.666	11.102.410	10.565.479	-536.931	11.175.930	10.617.333	-58.597

Fonte: Microdados do Caged (Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional).
(*): Inclui os "Não identificados".

Sintetizando as informações apresentadas, a região Sudeste é a que possui a maior concentração de PCD empregadas, provavelmente porque é a região com o maior número de empresas que se encaixam nos critérios da Lei de Cotas; há predominância de trabalhadores/as com deficiência física e auditiva nas ocupações e os/as empregadores/as parecem selecionar as pessoas com menores níveis de comprometimento para que as adaptações, tanto de espaço físico, como de mobilidade e de acompanhamento, possam ser as mínimas possíveis. Além disso, as vagas disponibilizadas para PCD têm baixo percentual de preenchimento; as ocupações estão predominantemente em funções administrativas, operacionais e do varejo em níveis de média ou baixa qualificação, o que implica em remuneração mediana. O maior número de PCD no mercado de trabalho é do sexo masculino, o nível de instrução das PCD concentra-se no ensino médio, e os/as mais jovens têm menor participação no mercado de trabalho quando comparados/as aos sem deficiência. A pandemia potencializou os desligamentos das PCD, embora um quadro negativo já se avizinhasse em decorrência do momento econômico do país.

Os dados apresentados indicam que é necessário que se tenha informações atualizadas e da forma mais abrangente possível sobre as PCD no mercado de trabalho. Embora a RAIS e o CAGED sejam referências de credibilidade, o Censo, sob a responsabilidade do IBGE, pode oferecer um panorama mais complexo e próximo da realidade. A falta desses dados compromete as possibilidades de análise e proposição de políticas que possam compreender e melhorar a participação das PCD no mercado de trabalho.

2.1.7. Revisão de literatura: pessoas com deficiência e trabalho

Realizou-se uma busca avançada no Portal de Busca Integrada do Sistema Integrado de Biblioteca da Universidade de São Paulo (SIBiUSP). Foram pesquisados os seguintes termos: cegos and sentido and trabalho; cego and significado and trabalho; blind x work sense; blind x work meaning; blind x work significance; blind x job sense; blind x job meaning; blind x job significance; "visually impaired persons"; "visually x meaning in work"; "visually x meaningfulness of work"; blind x meaning; blind x meaningfulness; "visually impaired persons x meaning".

Constatou-se que o tema possui poucas referências. A alternativa foi, por meio das referências de publicações sobre trabalhadores/as com deficiência, tentar se aproximar do tema de pesquisa. Com essa estratégia, foram encontrados os trabalhos de Silva (2007), com o título "Os significados do trabalho para a pessoa com deficiência visual", e o de Santos e Carvalho-Freitas (2018), intitulado "Os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida".

O estudo de Silva (2007) analisou as relações entre deficiência visual e processos de inclusão/exclusão, com base na abordagem psicossocial, e possibilitou a compreensão de especificidades em relação aos impactos do trabalho na vida do/a trabalhador/a com deficiência visual. A conclusão desse estudo foi que "pessoas com deficiência visual, quando encontram condições de desenvolver as suas potencialidades e acreditam nas mesmas, não veem a deficiência como barreira para atividades que tragam mais realização e que façam mais sentido para suas vidas" (p. 73). A pesquisa apontou que o trabalho para pessoas com deficiência visual é uma atividade preponderante na busca da inclusão social e como instrumento de reafirmação da sua capacidade de produção. O estudo de Santos e Carvalho-Freitas (2018) categorizou seis temáticas referentes aos sentidos atribuídos ao trabalho: (a) distração, ocupação e realização de atividades; (b) independência e sobrevivência; (c) prazer e satisfação; (d) preenchimento da vida; (e) utilidade e (f) valorização pessoal. Por meio dessas categorias, o estudo contribuiu para a reflexão e a compreensão dos fatores subjetivos relacionados ao trabalho das pessoas com deficiência adquirida e possibilitou abertura para estudos mais aprofundados na área.

A revisão de literatura, embora tenha trazido poucos estudos que abordem os sentidos do trabalho para PCD, como já mencionado, contribuiu para esta investigação ao apontar outros trabalhos que ajudaram na compreensão dos aspectos que perpassam os sentidos dos trabalhos para as pessoas com deficiência visual.

Sobre a presença de pessoas com deficiência em empresas brasileiras, Carvalho-Freitas (2007) investigou as relações entre a forma como a deficiência é vista pelos/as gerentes e

pessoas responsáveis pela inserção de PCD nas empresas, as ações de adequação das condições e práticas de trabalho e a qualidade de vida no trabalho por parte das pessoas com deficiência. O estudo concluiu que há a coexistência de múltiplas concepções de deficiência e indicou que as empresas têm priorizado as modificações nas condições de trabalho mais do que as ações de sensibilização e práticas de RH que assegurem a inserção. Quanto à qualidade de vida no trabalho, os dados levantados indicaram satisfação das pessoas com deficiência em relação à maioria dos fatores pesquisados, no entanto, cerca de 30% estavam insatisfeitas em relação aos fatores relacionados à remuneração e oportunidades de crescimento profissional. Além disso, foram constatadas relações significativas entre alguns fatores dos constructos concepções de deficiência e ações de adequação das condições e práticas de trabalho, indicando a importância de ações de sensibilização, adaptações das condições de trabalho e práticas de RH no processo de inserção e gestão da diversidade em empresas. Foram verificadas implicações desses mesmos constructos na satisfação das pessoas com deficiência em relação aos aspectos associados à qualidade de vida no trabalho.

Ribeiro e Carneiro (2009) realizaram estudos sobre como empresas brasileiras lidam com a Lei de Cotas para pessoas com deficiência. Constataram que a inclusão é indesejada e que as empresas criam estratégias para contornar, protelar ou minimizar a contratação de pessoas com deficiência. Como a Lei não especifica os tipos de deficiência, as empresas costumam contratar pessoas que lhes sejam mais convenientes, aquelas que exijam menos investimentos em adaptações no ambiente e que apresentem menores níveis de deficiências.

Carvalho-Freitas et al. (2011) realizaram um estudo no qual foram analisadas publicações internacionais sobre a deficiência e trabalho e identificaram, nos artigos pesquisados, que empregadores/as, profissionais de RH e colegas de trabalho podem contribuir na compreensão das barreiras de acesso que as PCD têm no trabalho.

A partir de pesquisa com universitários/as, Carvalho-Freitas et al. (2012) estudaram a disponibilidade dos/as futuros/as profissionais para trabalhar com pessoas com deficiência. Foram identificados três padrões de disposição para o trabalho com PCD: disposição orientada para a deficiência, disposição orientada por enfoque instrumental e disposição orientada para a acessibilidade. Constatou-se que essas disposições estavam associadas à percepção de dificuldades para inserir pessoas com deficiência, tais como falta de conhecimento sobre recursos materiais, tecnológicos e de processos para assegurar a acessibilidade dos espaços físicos, além de falta de convivência com as PCD. Dentre esses/as profissionais, cerca de metade tem uma disposição pouco favorável ao trabalho com pessoas com deficiência (disposição orientada para a deficiência e instrumental), pois focam principalmente em aspectos

relacionados às limitações das pessoas com deficiência, acreditam que têm menor controle sobre ações que viabilizem modificações dos espaços sociais e não acreditam em benefícios na contratação dessas pessoas pelas organizações. Esses resultados indicam que se vierem a trabalhar com pessoas com deficiência, provavelmente o farão como atendimento à obrigatoriedade de implementação de políticas afirmativas. Por outro lado, quase metade desses universitários/as apresenta disposição favorável ao trabalho com pessoas com deficiência (disposição para a acessibilidade), enfatizando as necessidades de adequação dos espaços físicos e sociais para garantir a participação de todos/as e acreditam poder contribuir mais efetivamente (crenças sobre controle) para que ações de modificação e adaptações nas organizações sejam efetivadas. Esse grupo indica que poderá contribuir para o desenvolvimento de políticas de diversidade no trabalho. No entanto, o estudo recomenda a necessidade de futuramente verificar se essas disposições efetivamente se concretizam nos comportamentos desses/as profissionais e se valores e variáveis do comportamento organizacional podem ter influência sobre elas.

Assunção et al. (2015) buscaram identificar se a satisfação das pessoas com deficiência em relação às possibilidades de carreira e desenvolvimento está relacionada aos investimentos das empresas na carreira de seus/suas funcionários/as. Os resultados indicam que, do ponto de vista de trabalhadores/as com deficiência, as políticas de desenvolvimento da carreira profissional não são claras e explícitas dentro das organizações, e que as formas de gestão de carreira adotadas pelas empresas influenciam diretamente na satisfação das PCD em relação às oportunidades de crescimento profissional. Foi possível verificar ainda que as estratégias de contratação de PCD para cumprimento de uma cota, sem considerar a competência técnica e funcional desses/as trabalhadores/as, contribuem para que eles/as se sintam insatisfeitos/as com as oportunidades de crescimento profissional.

Maia e Carvalho-Freitas (2015) estudaram, a partir do ponto de vista das pessoas com deficiência, dos/as profissionais de RH e dos/as profissionais de segurança no trabalho, como é realizada a inserção das pessoas com deficiência dentro das organizações mediante o treinamento e desenvolvimento e sua adaptação ao ambiente de trabalho. Os resultados demonstram que a Lei de Cotas e o tipo de deficiência ainda influenciam no processo de contratação, apontando compatibilidade com os resultados dos estudos de Ribeiro e Carneiro (2009). Os programas de treinamento e desenvolvimento adotados não utilizam métodos ou tecnologias assistivas para garantir igualdade de oportunidades para as PCD. São realizados preferencialmente treinamentos *on-the-job*. Nem todos os/as respondentes reconhecem o/a profissional qualificado/a como fundamental no momento da contratação, principalmente

porque a contratação de pessoas com deficiência é voltada eminentemente para funções operacionais. Por outro lado, grande parte das pessoas com deficiência se sente satisfeita e valorizada no seu trabalho. Adaptações no ambiente e o uso de tecnologias assistivas foram considerados importantes para o desempenho desse grupo.

Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020), por meio do estudo bibliométrico intitulado "Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão", realizaram um levantamento de publicações empíricas brasileiras no período compreendido entre 2005 e 2016, por meio da busca em bases de dados com os marcadores "deficiência" e "trabalho". Foi analisada uma amostra de 115 artigos empíricos e verificou-se que, apesar de crescente, a produção sobre o tema ainda é incipiente e concentrada em alguns centros urbanos; e que coexistem concepções diferenciadas sobre deficiência, que impactam nas relações sociais e nas práticas organizacionais, ainda imaturas e distanciadas de um patamar efetivamente inclusivo. Observou-se um quadro profissional e socioeconômico desvantajoso das PCD em relação às pessoas sem deficiência.

Os achados de literatura aqui destacados permitem sintetizar que as pessoas com deficiência visual não compreendem a deficiência como uma barreira quando estão em condições favoráveis para o desenvolvimento de suas potencialidades. É válido destacar que, também a partir da revisão de literatura, infere-se que os sentidos do trabalho compreendem vários fatores subjetivos; existem múltiplas concepções sobre a deficiência e, a partir dessas concepções, há influências nas condições, nas práticas e na qualidade de vida no trabalho das PCD. Além disso, constata-se que empresas podem contornar a Lei de Cotas contratando PCD com menor nível de deficiência; falta clareza quanto às políticas de contratação e possibilidades de desenvolvimento para PCD no trabalho e isso gera insatisfação nas PCD quando não são consideradas suas potencialidades. Estudos apontam que um contingente significativo de jovens futuros/as profissionais apresenta pouca disposição para trabalhar com PCD e que as práticas de treinamento e desenvolvimento não costumam utilizar tecnologias assistivas, colocando as PCD em situação de desigualdade perante as pessoas sem deficiência. Por fim, a produção acadêmica referente à deficiência e trabalho, embora em volume crescente, ainda se mostra incipiente e regionalizada, o que colabora para a compreensão da dificuldade encontrada na revisão de literatura deste estudo.

Considerando o percentual de PCD no Brasil, a perspectiva do envelhecimento da população, que, segundo a OMS (2011), amplia as dificuldades relacionadas à funcionalidade dos corpos, e a necessidade de mais pesquisas sobre a temática, conforme apontado

anteriormente, este estudo pode contribuir para a análise de mais dados e a abertura de novas discussões e futuros estudos.

2.2 Trabalho e trabalhar: discussões conceituais

O trabalho "é um aspecto essencial da vida e um componente essencial de saúde mental" (Duffy et al., 2016, p. 128). Para Antunes (2000), o trabalho tem um caráter estruturante para a pessoa; é fundamental para a construção da identidade e da saúde, com importante papel para o desenvolvimento pessoal, na construção da própria pessoa e, consequentemente, na formação do patrimônio social referidos por Clot (2006). Segundo Assunção et al. (2015), o trabalho "não apenas oferece condições econômicas, mas fornece sentido à vida do indivíduo, permite o desenvolvimento de habilidades e capacidades e possibilita um sentimento de ser útil e pertencente à sociedade" (p. 342). Para Ribeiro (2014), o trabalho pode conferir ou retirar a humanidade, dependendo das condições de sua realização e da organização em que ele é executado, "todo trabalho é uma ação intencional que visa um resultado ou produto, podendo gerar transformação ou alienação" (p. 53). Ainda de acordo com Ribeiro (2014), para que o trabalho seja definido como um produto é preciso que ele seja reconhecido psicossocialmente, implicando numa legitimação da ação como trabalho, entre pessoa e sociedade, para que ela, assim, seja reconhecida.

É por meio do trabalho que a pessoa participa do mundo e tem como um dos pilares a formação de sua identidade. O trabalho transcende a necessidade de sobrevivência. Uma pessoa sem trabalho está à margem da sociedade, parece ficar sem referência, perde ou pode ter sua autonomia reduzida, põe-se em dependência de outro/a para garantir condições de manutenção da vida, submetendo-se, muitas vezes, a esse/a outro/a. No entanto, para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), o sentido da atividade de trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social, lembrando que, muitas pessoas assumem papéis de apoio àqueles/as que trabalham e têm sua identidade social configurada e reconhecida, embora, muitas vezes, depreciadas ou não tão valorizadas, como, por exemplo, a dona de casa e alguém que fica, informalmente, responsável por cuidar de uma pessoa idosa de sua família.

No entendimento de Blustein (2006), trabalho é um conjunto de atividades que, em circunstâncias ideais, pode gerar maiores níveis de volição em opções educacionais e de trabalho, culminando em uma carreira, uma sequência de experiências de trabalho. Para essa experiência de trabalho, Blustein (2011) usa a denominação "trabalhar", de modo a fortalecer

uma concepção mais dinâmica que remete à ideia do ato da experiência de uma pessoa em dado contexto numa dimensão relacional.

> Atendendo a toda a gama de pessoas que trabalham e que querem trabalhar, a teoria relacional conceitua o trabalho como um ato inerentemente relacional. Uma teoria relacional fornece uma estrutura para entender as formas em que o trabalho está imbricado em contextos relacionais externos e internos (p. 1).

É nessa concepção de trabalho e na compreensão do sentido relacional do trabalhar de Blustein (2006, 2011) que este estudo está pautado e a abordagem teórica a ser explorada será apresentada ainda neste capítulo.

2.2.1 O trabalho e o trabalhar para as pessoas com deficiência

O trabalho possui uma centralidade na vida, tem um caráter estruturante para a pessoa (Antunes, 2000). Para além da garantia de recursos para a sobrevivência, o trabalho tem por finalidade a construção humana e é ele que faz a intermediação entre a pessoa e a sua humanidade, colaborando na formação da identidade de trabalho.

O trabalho é desejado, mas também pode ser visto como um fardo, uma obrigação. Sabemos que dele toda pessoa e a sociedade dependem, pelas mais diferentes razões. As PCD precisam do trabalho pelas mesmas razões que as pessoas sem deficiência. O trabalho tem um caráter emancipatório, garante recursos para sobrevivência e, também, garante a manutenção da rede social e autodeterminação (Duffy et al., 2016). Mas é preciso que o trabalho tenha um sentido, um significado e, para as PCD, isso não deve ser diferente.

2.3 Abordagem teórica: o Socioconstrucionismo e a Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT)

O Socioconstrucionismo é uma proposta de perspectiva teórica que busca compreender como os significados do mundo são construídos, reproduzidos e intercambiados nas práticas sociais, levando à reconstrução da realidade e produzindo os conhecimentos das pessoas. A forma como as pessoas agem e se relacionam dependeria do significado que elas atribuem à realidade, sendo esse significado gerado e modificado na relação com o/a outro/a. Pressupõe-se que todo conhecimento só pode ser produzido com a existência do/a outro/a.

A proposta socioconstrucionista procura entender como acontece a construção do conhecimento nos processos microssociais cotidianos, pois todo conhecimento seria "produto das nossas práticas sociais e instituições ou das interações e negociações entre grupos sociais relevantes" (Gasper, 1999, p. 855), não uma verdade encontrada na realidade objetiva, uma vez que "a realidade não precede nossas práticas cotidianas, mas é formatada no interior destas práticas" (Spink, 2003, p. 5). Como formula Ribeiro (2014),

> é uma proposta heterogênea e múltipla, não um sistema coerente e homogêneo, e parte de dois conceitos fundamentais: construção e construção psicossocial. Por construção entende-se: processo de formação, organização e criação de algo, dando-lhe uma estrutura, sendo, ao mesmo tempo, ação, processo e resultado de construir; e construção psicossocial seria um processo de ação e significação compartilhada da e na realidade, entendida como realidade relacional e indissociável, por isso psicossocial (p. 98).

O socioconstrucionismo parte de uma base ontológica relacional em que a relação psicossocial juntamente com os processos de construção e significação, também psicossociais, são os processos centrais para a compreensão da realidade psicossocial e das pessoas. A realidade é intersubjetivamente constituída por meio das narrativas e das práticas sociais decorrentes dos processos relacionais. O relacional não enfatiza apenas a pessoa ou o contexto, mas a relação entre esses dois elementos. Se a ontologia é relacional, pressupõe-se que tanto as pessoas quanto a realidade são processos psicossociais.

Com base em Gergen (2009), McNamee (2012), Shotter (1993), Spink (1999) e Ribeiro (2014) sintetizamos as principais bases epistemológicas e metodológicas do construcionismo social apresentadas a seguir.

Quanto à perspectiva epistemológica, o socioconstrucionismo pressupõe que:

a) o conhecimento é construído sempre na relação, não havendo verdade objetiva e geral, nem tampouco um conhecimento único;
b) não há possibilidades de conhecimentos universais, pois eles estão diretamente ligados à sua utilização social. A verdade se dá pela consistência interna das construções de significados realizada relacionalmente;
c) o conhecimento é produzido no campo e tem valores próprios dos grupos sociais estudados a partir de lógica e significados particulares;
d) a existência de múltiplas visões de mundo que podem ser intercambiadas e gerar novos padrões;
e) há busca da permanência e da mudança em contextos relacionais;

f) um significado que permanece tem relação direta com a manutenção de determinado discurso e um processo de reprodução de sentidos em dado contexto;
g) a produção de conhecimento implica em ampliação do vocabulário relacional;
h) há construção da realidade pela narrativa, pois a linguagem não reflete a realidade e, sim, a constrói e ativa continuamente;
i) não há uma teoria de predições para o futuro, mas, sim, uma teoria de construção conjunta do futuro, através do diálogo;
j) o conhecimento é construído por meio dos processos sociais, a partir do conhecimento do mundo tal qual se pensa e pela ação social, o mundo sobre o qual se age, sendo, estes, elementos interligados e inseparáveis.

Sob a perspectiva metodológica, o socioconstrucionismo propõe:

a) descrição de como o processo acontece e não como as coisas são;
b) investigação dos discursos construídos nas realidades psicossociais por meio das narrativas da pessoa, pois a experiência acontece no cotidiano em que os significados são produzidos;
c) consideração de que as hipóteses são contextualizadas e não universais;
d) reconhecimento de que pesquisadores/as e participantes têm seus respectivos conhecimentos e, por meio do intercâmbio desses conhecimentos, novos conhecimentos podem ser gerados, o que Santos (2002) chamou de hermenêutica diatópica;
e) a não defesa de verdades ideológicas e de interpretações preexistentes, mas de um debate democrático;
f) validação do conhecimento por meio da intersubjetividade;
g) compreensão da investigação científica e intervenção social como ações indissociáveis.

A Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT, Dufty et al., 2016) está fundamentada nos princípios do socioconstrucionismo. Segundo esse referencial teórico, o trabalho é central na vida da pessoa, tendo uma característica relacional por meio da combinação das perspectivas psicológicas e sociológicas. Essa perspectiva procura dar ênfase para a importância, necessidade e direito que toda pessoa tem ao trabalho decente. O termo trabalho decente foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999) como um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas para homens e mulheres, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o

desenvolvimento sustentável. Ter um trabalho não garante ausência ou eliminação da desigualdade. É preciso que o trabalho garanta dignidade humana.

São premissas para a TPT descritas em Duffy et al. (2016) e apresentadas por Pires et al. (2021):

> a) o trabalho como um aspecto essencial da vida e um componente essencial de saúde mental;
>
> b) nenhuma epistemologia deve ser privilegiada sobre outra na explicação da natureza do trabalho;
>
> c) o estudo psicológico do trabalho deve ser inclusivo, abarcando a todos/as que trabalham e querem trabalhar, independentemente do vínculo de trabalho, seja formal, informal, autônomo ou doméstico;
>
> d) em muitos casos e situações, experiências de trabalho e de não trabalho estão intimamente entrelaçadas;
>
> e) o trabalho inclui esforços dentro do mercado, bem como o trabalho de cuidar, que, muitas vezes, não é considerado social e economicamente relevante.

Faz-se necessário compreender a natureza psicossocial do trabalho, considerando as forças sociais, econômicas, políticas e históricas que moldam, restringem ou facilitam muitos aspectos do trabalho contemporâneo.

Para a TPT, trabalhar é parte constante e central da vida humana porque é fator chave para a segurança econômica e social, bem-estar material, igualdade de oportunidades e desenvolvimento humano, além de trazer significados de integração social, identidade e dignidade pessoal. Trabalhar, por essas razões, tem o potencial de cumprir três aspectos fundamentais das necessidades humanas: a necessidade de sobrevivência e poder, a necessidade de conexão social e a necessidade de autodeterminação (Blustein, 2006).

Trabalhar funciona como meio para construção da identidade e, dependendo da cultura, tem um significado pessoal. Também envolve esforço, atividade e energia em tarefas para o social e/ou econômico, o que dá um caráter de conectividade e utilidade para a sociedade. Sob o ponto de vista da pessoa, está associado a saúde e bem-estar, enquanto, numa perspectiva macrossocial, é mecanismo de superação da pobreza, da desigualdade e da exclusão social.

A proposta da TPT destaca que, para se chegar a uma condição de trabalho decente, é preciso considerar dois preditores que dizem respeito às dimensões contextuais/estruturais e às dimensões individuais/psicológicas. Quanto às dimensões contextuais/estruturais, existem as restrições econômicas e a marginalização.

No que se refere às *restrições econômicas*, a TPT, dá ênfase ao status socioeconômico dos trabalhadores e busca compreender de que maneira este fator, objetivo ou subjetivo, pode interferir no acesso ao trabalho decente, (Diemer & Ali, 2009). A classe social determina maior ou menor grau de exclusão e rejeição social, assim como o racismo, o sexismo, as deficiências. Ter alguma deficiência em uma classe social baixa têm maiores impactos do que quando a pessoa é de uma classe com maior poder aquisitivo, pois esta tem acesso a recursos que amenizam a deficiência. Os recursos econômicos estão interligados a outros fatores determinantes de exclusão, como o capital cultural e social. Sabe-se que uma pessoa dotada de acesso a bens culturais e sociais tem maior probabilidade de garantir um trabalho decente (Duffy et al., 2016). Quanto à *marginalização*, ela pode ser compreendida como um rebaixamento de pessoas para uma posição social de menor poder em função de fatores de classe, gênero, raça e que podem trazer vantagens ou desvantagens para as pessoas, (Duffy et al., 2016). A marginalização impõe restrições de opções na busca por um trabalho que garanta alguma dignidade e proteção social. A TPT compreende como formas de marginalização a situação de todas as pessoas em estado de vulnerabilidade social constante e frequente, como grupos não dominantes em termos sexuais, étnicos e raciais, de gênero, pessoas com deficiência, desempregados/as, imigrantes. As formas de marginalização podem ser sutis ou evidentes e, no campo do trabalho, são representadas, por exemplo, por restrição no desenvolvimento de carreira, impondo discriminações com base na raça/etnia, gênero e classe social.

Quanto às dimensões individuais/psicológicas, a TPT destaca a volição de trabalho e a adaptabilidade de carreira. Sobre *volição de trabalho*, Steger, Dik e Duffy (2012) e Pires et al. (2021) apontam que ela representa as possibilidades individuais de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições. Pessoas com maior volição de trabalho são mais propensas ao envolvimento no trabalho, portanto, maiores são as chances de realização e satisfação naquilo que fazem. A volição de trabalho está associada a uma variável atitudinal, portanto, é considerada maleável. A *adaptabilidade de carreira* refere-se a "um constructo que denota a prontidão de um indivíduo e recursos para lidar com tarefas atuais e previstas de formação e desenvolvimento profissional" (Savickas, 2002, p. 156). Uma pessoa com experiências de marginalização e restrições econômicas pode ter menor prontidão para lidar com as adversidades que se apresentam.

A TPT ressalta a importância dos moderadores, por considerar que as pessoas não estão apartadas de influenciar as próprias vidas. De acordo com Lent (2013), a capacidade da pessoa em direcionar o seu próprio comportamento tem algo de libertador e considera que a interação

entre pessoa e ambiente possibilite ou não os meios para trabalhar. Um moderador é capaz de alterar a direção ou a força da relação entre um preditor e um resultado.

Para a TPT, os moderadores no plano contextual/estrutural são suporte social e condições econômicas e, no plano individual/psicológico, são personalidade proativa e consciência crítica. O *suporte social* é o grau com que pessoas se sentem apoiadas e podem contar com a família, amigos e redes de relacionamentos. As *condições econômicas* têm forte impacto no acesso ao trabalho decente. Condições econômicas favoráveis aumentam a oferta de emprego, enquanto crises financeiras acarretam perdas de emprego e/ou aumento na precariedade do trabalho, ocasionando mais experiências de marginalização. *Personalidade proativa* representa a disposição individual para a tomada de iniciativa, enquanto ter *consciência crítica* significa analisar criticamente as contribuições sociais e estruturais relacionadas às desigualdades sociais, à eficácia política e à compreensão da capacidade de efetuar mudanças sociais e políticas (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2021).

Quanto mais uma pessoa tem restrições econômicas e/ou está na categoria de pessoas marginalizadas, menor sua possibilidade de volição e adaptabilidade de carreira. Essa condição pode melhorar caso a pessoa tenha um ou mais moderadores que a auxiliem para alçar melhores condições, chegando próxima ou atingindo as condições de trabalho decente. Pessoas com melhores condições econômicas e fora das zonas de marginalização têm maiores possibilidades de volição e adaptabilidade de carreira, sendo mais provável que cheguem às condições de trabalho decente de forma mais rápida e fácil.

Considerando que pessoas com deficiência visual fazem parte das categorias de pessoas marginalizadas, definiu-se que essa abordagem teórica poderia dar importante contribuição para se compreender o quanto o trabalho das PCDV pode ter um sentido, podendo se chegar ao que é considerado um trabalho decente.

2.4 Objetivos

Esta pesquisa está orientada por um objetivo geral e um conjunto de objetivos específicos para explorar a problemática das pessoas com deficiência visual em suas relações com o trabalho.

2.4.1 Objetivo Geral

Compreender a forma como pessoas com deficiência visual constroem e dão sentidos às suas experiências de trabalhar.

2.4.2 Objetivos específicos

- descrever o ingresso das pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho, suas experiências e perspectivas de trabalhar;
- identificar, nas experiências de trabalhar dos/das participantes, os fatores sociais, educacionais e relacionais associados à inserção profissional;
- caracterizar os sentidos do trabalhar para as pessoas com deficiência visual.

2.5 Justificativas

Conforme mencionado anteriormente, os dados sobre PCD no mercado de trabalho necessitam de atualizações. É provável que as estatísticas oficiais sobre pessoas com deficiência estejam subestimadas, tanto pela ausência de dados disponíveis quanto pela possibilidade de que parte das PCD esteja no mercado informal de trabalho. Além disso, infere-se que o envelhecimento da população – que acarreta diversas limitações físicas e cognitivas, associadas a mudanças nas políticas de concessão de aposentadoria e de benefícios sociais, o que obriga as pessoas a prolongar a vida de trabalhar – pode indicar um número muito maior de PCD trabalhando. Considerando ainda os estudos mencionados em revisão de literatura sobre a baixa produção de estudos científicos sobre PCD (Werneck-Souza et al., 2020) e demais produções com diferentes objetos de estudo (Assunção et al., 2015; Carvalho-Freitas, 2007; Maia & Carvalho-Freitas, 2015; Carvalho-Freitas et al., 2011, 2012; Ribeiro & Carneiro, 2009; Santos & Carvalho-Freitas, 2018; Silva, 2007) que convidam para a ampliação das discussões, propõe-se, neste estudo, ouvir as PCDV sobre suas experiências de trabalhar: ouvir as pessoas com deficiência visual para que se tenha a dimensão dos obstáculos, percalços, estratégias de sobrevivência, representação e posicionamento no mundo do trabalho e na vida e coconstruir suas experiências e sentidos de trabalhar. Por essa razão, entende-se que este trabalho possa propor reflexões e convidar para o diálogo sobre o tema, contribuindo com os estudos já existentes e os que estão por vir.

Embora o Estado reconheça os direitos das pessoas com deficiência, a sociedade precisa legitimar esses direitos. A legislação para pessoas com deficiência trouxe importantes contribuições e avanços, porém, cotidianamente, depara-se com tentativas de supressão e/ou distorção, além de tentativas de flexibilização desses direitos, o que exige prontidão para não haver retrocessos. Isso ocorre porque, talvez, a compreensão sobre PCD ainda repouse no modelo médico e não no social.

3
MÉTODO

Este capítulo refere-se aos procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo. Apresenta-se o método qualitativo e o porquê de sua escolha; em seguida, o instrumento de pesquisa – entrevista semiestruturada – e a razão dessa escolha. Na sequência, encontram-se informações dos/das participantes referentes ao perfil definido, como chegou-se a eles/as e o quadro síntese do grupo que contribuiu para a composição do estudo. Detalha-se, ainda, os procedimentos realizados para análise dos dados e os cuidados éticos tomados na pesquisa.

3.1 Método Qualitativo

O método qualitativo foi escolhido a partir do objetivo deste estudo, que, conforme apresentado em capítulo anterior, foi o de ouvir as pessoas com deficiência visual sobre suas experiências de trabalhar para compreender e coconstruir os sentidos que elas atribuem ao trabalho e como aconteceu a construção desses sentidos. Frente à escassez de estudos que partam do referencial das pessoas com deficiência visual, aspecto mencionado no capítulo introdutório deste estudo, compreendeu-se que deixá-las falar "é entender a circulação dos repertórios em um momento histórico e social em uma sociedade e grupo" (Spink, Brigagão, Nascimento, & Cordeiro, 2014, p. 60).

A linguagem, para a abordagem construcionista, tem importância fundamental para se compreender os pontos de vista, os valores e a partir de qual referencial os sentidos foram construídos,

> os gêneros de fala e os repertórios interpretativos... nos permitem perceber como eles vão orientando as práticas sociais, coproduzindo uma versão de realidade que pode ser compartilhada por todos os membros... a manutenção e a mudança dos gêneros de fala e dos repertórios para nomear determinado fenômeno nos dão pistas a respeito dessas práticas, pessoas, grupos e sociedade (Spink et al., 2014, p. 60).

Para Minayo e Sanches (1993), a realidade social é qualitativa e os acontecimentos são como um vivido absoluto, enquanto experiência vivida, em nível de forma, sobretudo da linguagem. "O material primordial da investigação qualitativa é a palavra que expressa a fala cotidiana, seja nas relações afetivas e técnicas, seja nos discursos intelectuais, burocráticos e políticos" (p. 245).

3.2 O instrumento de pesquisa – entrevista semiestruturada

Optou-se pela entrevista como instrumento de pesquisa, uma vez que ela "propicia processos de negociação de sentidos entre o/a pesquisador/a e o/a entrevistado/a, pois, na sua processualidade, mantém, transforma e desafia os posicionamentos que vão ocorrendo durante a sua produção" (Spink et al., 2014, p. 58). A entrevista semiestruturada possui um roteiro norteador, havendo, no entanto, a liberdade para o/a pesquisador/a inserir outras perguntas que possibilitem momentos de construção, negociação e transformação de sentidos, contribuindo na mediação dialógica. Para Spink et al. (2014), o roteiro norteador não deve ser uma "camisa de força", mas deve ser flexível e dinâmico, de acordo com o que o/a entrevistado/a vai produzindo no momento da interação com o/a pesquisador/a.

Norteando-se por sugestões de Rodrigues (1999), a entrevista utilizada como instrumento de pesquisa, foi composta por três etapas: a) questionário para identificação (perfil) do/a entrevistado/a; b) proposição da questão norteadora para o início da entrevista: "conte-me sua história de trabalho a partir do momento em que você acha que ela começou"; e c) realização de perguntas abertas para esclarecer dúvidas e/ou conhecer aspectos que não foram mencionados pelo/a entrevistado/a e que estão definidos como alicerces (eixos) para o desenvolvimento da pesquisa.

Um modelo foi construído pela pesquisadora e utilizado na primeira entrevista como forma de validar o instrumento. Depois disso, e a partir de ideias coletadas na revisão de literatura (Diniz, 2012; Gesser, 2019; Lobato, 2009), alguns ajustes foram realizados, chegando-se ao modelo utilizado com os/as demais entrevistados/a (Apêndice 1). Destaca-se que pouca alteração houve do primeiro para o segundo modelo e que a construção da primeira entrevista não ficou comprometida em relação às demais.

Ressalta-se que a ordem acima descrita foi apenas um eixo de direcionamento e não aconteceu necessariamente na sequência referida. Isso ocorreu em razão da dinâmica do momento da entrevista. Para uma das entrevistadas, o levantamento de informações para identificação aconteceu no momento inicial da entrevista. Para os/as demais entrevistados/as, nos momentos finais. Algumas questões previstas no roteiro norteador foram respondidas espontaneamente durante a narrativa, outras, quando abordadas pela entrevistadora.

3.3 Composição do grupo de participantes

Estabeleceu-se como condição para a participação que os/as entrevistados/as fossem pessoas maiores de 18 anos, com cegueira ou deficiência visual, congênita ou adquirida, com experiência profissional de, ao menos, cinco anos, independentemente do vínculo empregatício, podendo ser experiências com ou sem registro em carteira de trabalho (trabalho formal/ informal), autônomas e de estágios. Julgamos que cinco anos são um período mínimo de trajetória de trabalho para a construção de sentidos sobre esse percurso e sobre o trabalho realizado, conforme recomenda Ribeiro (2014, 2015).

Compreendeu-se que as três décadas da Lei de Cotas n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991), que obrigou empresas a contratar PCD, assegurou maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho e, consequentemente, levou a um número maior de PCD com experiências de trabalhar. O cenário de desemprego, condições de trabalho precário e subemprego foram determinantes para considerar, no estudo, pessoas que estejam fora do mercado formal de trabalho e/ou em condições de precariedade.

3.4 O acesso aos/às participantes

Utilizando-se da experiência profissional e dos contatos que tinha em local anterior de trabalho, a pesquisadora solicitou uma visita à Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SDPD) de uma cidade da região da Grande São Paulo. Recebida pela coordenadora da instituição, teve acesso a informações sobre a história, as ações da Secretaria e os espaços físicos. A SDPD mantém várias ações de apoio e orientação para o público-alvo deste estudo e, entre essas ações e por meio de parceria com empresas da região, estão o cadastramento, recrutamento e encaminhamento de PCD para o mercado de trabalho. A SDPD, por meio de um departamento denominado Empregabilidade, realiza uma busca ativa para a captação de vagas para PCD e, quando necessário, oferece apoio e orientação para empresas no que se refere a aspectos legais e atitudinais.

A pesquisadora fez a apresentação do projeto de pesquisa e solicitou a colaboração para que lhe indicassem pessoas com cegueira e deficiência visual que aceitassem participar do estudo. Aproximadamente uma semana depois, a SDPD indicou-lhe seis nomes que constavam em seu cadastro. Dois homens e quatro mulheres.

O primeiro contato com os/as indicados/as foi por meio de mensagem escrita do aplicativo *Whatsapp*, enviada individualmente para cada pessoa. A pesquisadora apresentou-se

como mestranda do IPUSP, agradeceu a autorização para o contato e pediu que retornassem caso quisessem maiores esclarecimentos e aceitassem participar do estudo. Dos seis nomes indicados pela SDPD, apenas uma das mulheres não retornou. Uma segunda mensagem foi enviada para esta pessoa, mas, diante da não resposta, decidiu-se não mais contatá-la. Para todos/as os/as demais, quando do retorno ao contato, foi perguntado se preferiam mensagens de texto ou de voz para as conversas. Os cinco responderam ser indiferentes, mas preferiam mensagens de voz por proporcionar maior fluidez nas conversas. Diante do retorno positivo, a entrevistadora fez novo contato, apresentando-se com maior profundidade e detalhando a proposta de estudo. Todos os cinco aceitaram participar e se mostraram interessados/as e agradecidos/as, elogiando a iniciativa da pesquisa. Feitos esses esclarecimentos, solicitou-se que aguardassem um novo contato para o agendamento das entrevistas.

O momento era de início da pandemia da Covid-19, com medidas restritivas de circulação e distanciamento social. Em abril de 2020 foi realizada a primeira entrevista, via telefone, como modelo de validação instrumental (entrevista piloto). A experiência permitiu o entendimento de que, embora não fosse o desejado e o planejado, fazer as entrevistas de forma remota era uma possibilidade. Decidiu-se, apesar disso, aguardar para realizar as demais, na expectativa de fazê-las presencialmente. No entanto, diante do prolongamento e do agravamento da pandemia e da continuidade das medidas de distanciamento social, decidiu-se realizar as demais entrevistas de maneira não presencial.

Os contatos foram retomados aproximadamente 11 meses depois. Dessa vez, não houve a prontidão nos retornos. Dos quatro nomes restantes para as entrevistas, apenas dois retornaram. Um homem e uma mulher. Retomada a proposta da pesquisa, as duas pessoas reiteraram a disponibilidade em participar. No momento de agendar as entrevistas apenas o homem retornou. A mulher, embora demonstrasse interesse e disponibilidade, demorava para retornar, alegando problemas com o celular e por residir em local onde a conexão de internet é “muito complicada”, nas palavras dela. Houve um momento em que ela não mais retornou e a entrevistadora deixou de contatá-la.

Do grupo de indicados/as pela SDPD foram realizadas duas entrevistas, sendo com uma mulher e um homem. Um terceiro participante foi sugerido pelo entrevistado anterior. A segunda mulher foi indicada por pessoa da rede de relacionamento pessoal da pesquisadora. Ao todo, foram entrevistadas quatro pessoas: dois homens e duas mulheres.

Com exceção da primeira entrevista, realizada por telefone, as demais foram feitas pela plataforma *GoogleMeet*. Os dias e horários foram marcados de acordo com as disponibilidades dos/das participantes e aconteceram no período entre os meses de maio e junho/2021. As

entrevistas foram gravadas, com consentimento dos/as participantes e transcritas. O tempo de entrevista de cada participante foi: Ila, 46’27’’ (quarenta e seis minutos e vinte e sete segundos); Mauro, 1º09’ (uma hora e nove minutos); Cecília, 1º22’ (uma hora e vinte e dois minutos); Tiago, 1º37’ (uma hora e trinta e sete minutos). Com exceção da entrevista realizada por telefone, as demais, em algum momento, apresentaram falhas na conexão de internet. No entanto, assim que houve a reconexão, as falas foram retomadas, não havendo maiores comprometimentos. Compreendeu-se que o problema da falha de conexão vinha sendo comum em diversas situações, passando a ser considerado “normal” e perfeitamente contornável. Todos/as os/as participantes mostraram-se disponíveis em dar prosseguimento às entrevistas.

Por se tratar de pessoas que foram indicadas por meio de relacionamento profissional e pessoal, em alguns momentos das entrevistas ocorreram citações de pessoas e/ou lugares de conhecimento comum entre entrevistado/a e pesquisador/a. Ressalta-se, porém, que nenhum/a participante teve qualquer relacionamento prévio com a pesquisadora antes do primeiro contato para a proposição do estudo.

3.5 Quem foram os/as participantes

No Quadro 1 são apresentadas as informações sobre o perfil dos/das entrevistados/as. Foram utilizados pseudônimos para cada entrevistado/a com o objetivo de preservar o anonimato em respeito às questões éticas da pesquisa. Os pseudônimos foram escolhidos pelos/as próprios/as entrevistados/as, com exceção de um/a deles/as, atribuído pela pesquisadora, pois não houve retorno quando do pedido de sugestão.

Quadro 1 – Perfil dos/das participantes

Identificadores	Ila	Mauro	Cecília	Tiago
Sexo	F	M	F	M
Idade	39	35	33	22
Estado civil	Casada	Solteiro	Relacionamento estável	Solteiro
Escolaridade	Superior completo	Ensino médio	Superior completo	Superior - Ciências da Computação
Trabalho atual	Assistente social	Sem trabalho	Psicóloga	Auxiliar de colocação de tacos
Vínculo de trabalho	Funcionária pública	Sem vínculo	CLT	Sem vínculo
Tempo de história profissional	20 anos	22 anos	7 anos	5 anos
Renda familiar	Entre 3 e 4 SM	Entre 2 e 3 SM	Acima de 9 SM	Entre 3 e 4 SM
Tipo de deficiência	Adquirida	Adquirida	Congênita	Adquirida
Diagnóstico da deficiência	Uveíte (1)	Não soube precisar o diagnóstico (2)	Catarata congênita (3) e glaucoma (4)	Ceratocone (5)
Nível de deficiência	Cegueira	Visão monocular (6) Olho esquerdo: Cegueira	Cegueira	Olho esquerdo: aproximadamente 40% após transplante de córnea. Olho direito: aproximadamente 20%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora a partir de questionário aplicado para identificação do perfil dos/das participantes.

(1) Uveíte corresponde à inflamação da úvea, que é a parte do olho formada pela íris, corpo, ciliar e coroide, que formam a parte da frente do olho, resultando em olho vermelho, sensibilidade à luz e visão embaçada. A uveíte é um dos sintomas de várias doenças sistêmicas ou autoimunes e também pode acontecer devido a doenças infecciosas ou, ainda, a algum trauma causado por fatores externos. É uma doença que tem cura quando diagnosticada precocemente, e requer acompanhamento após tratamento.
(2) De acordo com o médico oftalmologista Dr. José Paulino da Silva Filho, contatado pela pesquisadora, a causa provável é de um descolamento de retina.
(3) Catarata congênita é uma alteração do cristalino do olho que se desenvolve durante a gestação e, por isso, está presente no bebê desde o nascimento. O principal sinal indicativo de catarata congênita é a presença de uma película esbranquiçada dentro do olho do bebê, que pode ser percebida nos primeiros dias de vida do bebê ou depois de alguns meses.
(4) Glaucoma é uma doença que surge na sequência do aumento da pressão intraocular. A perda de visão é consequência da destruição das células ganglionares (nervo óptico), uma estrutura que liga o olho ao cérebro occipital, e responsáveis pela condução das imagens da retina até o cérebro.
(5) Ceratocone é uma doença ocular que deixa a córnea do olho curvada para a frente, ficando semelhante a um cone. Pode ser corrigida com transplante de córnea.
(6) De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a visão monocular é caracterizada quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, enquanto no outro mantém visão normal.

3.6 Procedimentos para análise dos dados

A análise de conteúdo é uma técnica de análise sobre o que foi dito ou observado pelo/a pesquisador/a. Ao longo dos anos, diversas fontes de dados, como notícias de jornais, discursos políticos, cartas, anúncios publicitários, relatórios oficiais, entrevistas, vídeos, filmes, fotografias, revistas e relatos autobiográficos foram objetos de estudos sob a ótica da análise de conteúdo. Na análise do material, busca-se classificar a comunicação em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos. Bardin (2016/1977), principal referência nesse método, propõe três fases para a análise de conteúdo: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Na pré-análise, Bardin (2016/1977) sugere iniciar uma leitura flutuante como forma de um primeiro contato com as produções narrativas geradas no campo. É nesse momento que se começa a conhecer os textos, entrevistas e demais fontes a serem analisadas. O passo seguinte é a escolha dos documentos, que consiste na definição do *corpus* de análise. Depois, passa-se à formulação das hipóteses e objetivos, a partir da leitura inicial das narrativas e, por fim, à elaboração de indicadores com a finalidade de interpretar o material coletado.

Na segunda fase, proposta por Bardin (2016/1977), a exploração do material consiste na construção das operações de codificação, considerando-se os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas ou temáticas. Nessa fase, o texto das entrevistas e de todo o material produzido é recortado em unidades de registro. Considera-se unidades de registro os parágrafos de cada entrevista, assim como textos de documentos ou anotações de diários de campo. Nesses parágrafos, identifica-se as palavras-chave e faz-se o resumo de cada parágrafo para realizar uma primeira categorização. Essas primeiras categorias são agrupadas de acordo com temas correlatos, e dão origem às categorias iniciais. As categorias iniciais são agrupadas tematicamente, originando as categorias intermediárias e estas últimas, também aglutinadas em função da ocorrência dos temas, resultam nas categorias finais. Assim, o texto das entrevistas é recortado em unidades de registro (palavras, frases, parágrafos), agrupadas tematicamente em categorias iniciais, intermediárias e finais, as quais possibilitam as inferências. Por esse processo, procura-se compreender o sentido da fala dos/as entrevistados/as, e buscar outra significação ou outra mensagem junto ou proveniente da primeira.

E, na última fase, relativa ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação, segundo Bardin (2016/1977), constroem-se os conteúdos manifestos e latentes presentes em todo o material de pesquisa (entrevistas, documentos e observação). A análise comparativa é

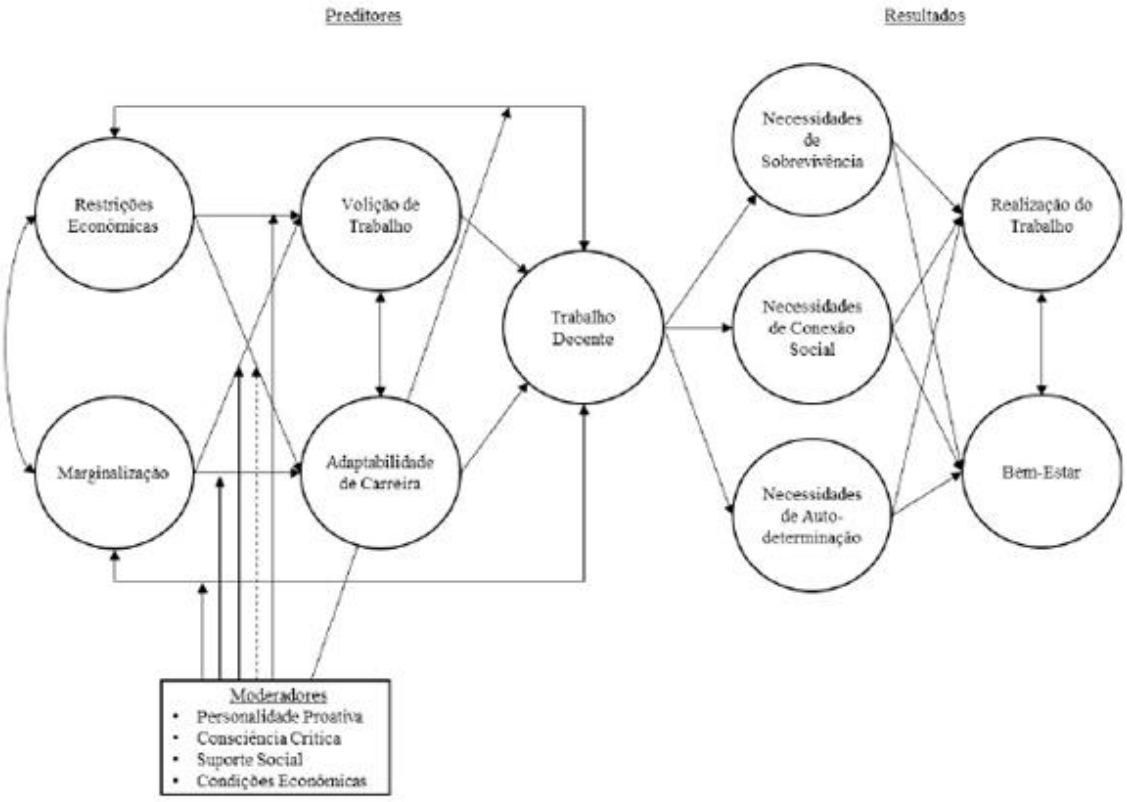
realizada por meio da sobreposição das diversas categorias presentes em cada análise, destacando os aspectos considerados convergentes e os que foram tidos como divergentes.

A presente pesquisa fez uso de categorias analíticas, ou seja, categorias definidas *a priori* com base em um referencial teórico escolhido. Assim, os dados levantados a partir das entrevistas foram analisados com embasamento na análise de conteúdo proposta por Bardin (2016/1977), sob a perspectiva do modelo da TPT (Duffy et al., 2016) e síntese apresentada por Pires, et al. (2021). Compreender como os/as participantes construíram suas experiências de trabalhar nos permite conhecer o posicionamento de cada um/a quanto aos sentidos dessas experiências, sendo possível, assim, chegar ao conhecimento quanto ao que são os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual.

O modelo da TPT propõe que, para uma pessoa atingir níveis de realização no trabalho e bem-estar e compreender seu trabalho com sentido, é preciso, antes, que se tenha o entendimento de que o trabalho que realiza é decente. O conceito de trabalho decente foi definido pela OIT (1999) como sendo “um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”. A TPT foi proposta para abarcar pessoas que vivem situações de marginalização, têm pouca ou nenhuma capacidade de escolha, possuem dificuldades de inserção no mundo do trabalho e estão submetidas a condições degradantes de trabalho. A TPT dá ênfase para os fatores socioculturais, mas também reconhece que aspectos individuais são relevantes para a compreensão dos aspectos da vivência do trabalhar. Por essa razão, considera a personalidade proativa, consciência crítica, suporte social e condições econômicas, esta última relativa ao contexto macroeconômico, como moderadores capazes de atenuar ou acentuar os vínculos entre as restrições econômicas e a marginalização.

A seguir, apresenta-se o modelo teórico da TPT (Quadro 2) proposto por Duffy et al. (2016) e, na sequência, encontra-se um quadro com as definições dos constructos desse referencial teórico (Quadro 3).

Quadro 2 – Modelo teórico da Teoria da Psicologia do Trabalhar



Fonte: Adaptado de Duffy et al. (2016).

Quadro 3 – Definições dos constructos da TPT

PREDITORES	
Dimensões contextuais/estruturais	**Dimensões individuais**
Restrições econômicas**: *status* socioeconômico decorrente da classe social (Duffy et al., 2016).**	**Volição de trabalho**: capacidade individual de escolha na tomada de decisão de carreira, apesar das restrições (Steger et al., 2012).
Marginalização: **rebaixamento de pessoas para uma posição de menor poder em função de fatores de classe, gênero, raça etc., que podem trazer vantagens ou desvantagens para as pessoas (Duffy et al., 2016).**	**Adaptabilidade de carreira:** prontidão para lidar com as questões previsíveis e imprevisíveis geradas pelas relações e ações no mundo do trabalho (Savickas & Porteli, 2012).
MODERADORES	
<u>No âmbito pessoal</u>, os moderadores podem minimizar ou potencializar os efeitos que as experiências de marginalização e restrições econômicas têm na compreensão de volição, adaptabilidade de carreira e da capacidade de conseguir um trabalho decente. São eles: **a)** personalidade proativa**: disposição individual para tomada de iniciativa;** **b)** consciência crítica**: capacidade de analisar criticamente as contribuições sociais e estruturais relacionadas às inequidades, compreendendo seu lugar nas relações sociais de poder, e também em relação à eficácia política, o que envolve, além da reflexão, ações individuais e/ou coletivas;**	

c) suporte social**: grau em que as pessoas se sentem apoiadas pela família, amigos e redes de relacionamentos próximas.** **<u>No âmbito do macroeconômico</u>,** **d)** condições econômicas: **num cenário de desenvolvimento econômico caem os níveis de desemprego e os efeitos que as experiências de marginalização e as restrições econômicas podem produzir (Duffy et al., 2016).**
RESULTADOS
a) Necessidades de sobrevivência**: acesso a recursos monetários, físicos e de educação, gerando significado para desenvolvimento, consolidação e expressão das relações de poder social (Blustein, 2006);** **b)** Necessidades de conexão social**: para pessoas sem muitas escolhas, as redes de relacionamentos são profundamente relevantes para o desenvolvimento de uma vida de trabalhar digna e com significado (Blustein, 2011);** **c)** Necessidades de autodeterminação**: experiências de estar envolvido em atividades que sejam motivadoras e que possam gerar maior autonomia e poder (Duffy. et al, 2016).** ↓ Realização no trabalho **Sentimentos positivos em relação ao trabalho, envolvendo aspectos cognitivos e afetivos (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).** Bem-estar **Julgamento cognitivo consciente sobre a vida em geral, não restrito ao trabalho, com critérios próprios e que estão à altura do que aquela pessoa considera relevante (Pavot & Diener, 1985).** ↓
TRABALHO DECENTE
OIT (1999): "Trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas".

Fonte: Elaborado pela pesquisadora a partir do modelo teórico da TPT adaptado de Duffy et al. (2016).

De posse das transcrições das entrevistas, a primeira ação foi realizar uma leitura flutuante de cada entrevista, com a finalidade de identificar os aspectos emergentes nas narrativas, como propõe Bardin (2016/1977). Num segundo momento, retomou-se a leitura, destacando-se, com canetas marca-texto, trechos dos relatos dos/as entrevistados/as que convergiam para os constructos da TPT. Após repetidas leituras e revisões de cada entrevista, foi realizada uma síntese com as histórias de vida e de trabalhar de cada participante. Na sequência, utilizou-se o quadro apresentado acima, com os constructos da TPT (Duffy et al., 2016), e inseriu-se as narrativas correspondentes de cada entrevistado/a. Durante o processo de análise do material, identificou-se alguns aspectos que podem contribuir para compreender as experiências de trabalhar, mas que não foram entendidos pela pesquisadora como parte dos constructos da TPT. Esses aspectos estão mencionados no estudo e foram utilizados para a discussão dos resultados. Posteriormente, partiu-se para a análise individual e, sequencialmente, a global.

3.7 Cuidados éticos

Garantiu-se todos os cuidados éticos, desde a abordagem até o momento de divulgação dos resultados da pesquisa, considerando a livre participação, o sigilo, a opção pela desistência em ser participante da pesquisa, o resguardo de dados de identificação, além de todas as informações a respeito dos objetivos e impactos do estudo. Os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 2) foram lidos antes do início de cada entrevista e encontram-se gravados. Os nomes dos/as entrevistados/as são pseudônimos para garantir o anonimato. Três desses nomes foram dados pelos/as próprios/as entrevistados/as, quando a entrevistadora lhes perguntou como eles/as gostariam de ser nomeados/as no estudo. Apenas um dos nomes foi atribuído pela pesquisadora, por não ter obtido resposta da pessoa. Todas as referências de bairro e cidades, nomes de instituições educacionais e empresas, nomes de pessoas comuns entre entrevistado/a e pesquisador/a foram ocultados. A pesquisadora comprometeu-se a convidar todos/as os/as participantes para a apresentação dos resultados do estudo e, posteriormente, disponibilizar o acesso ao trabalho.

4

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo dedica-se a apresentar e analisar os dados levantados nas entrevistas. Inicia-se com a apresentação das histórias de vida e de trabalho de cada entrevistado/a. Na sequência, encontra-se o quadro com o conteúdo das narrativas de cada entrevistado/a de acordo com o modelo da TPT e suas respectivas análises individuais. Encerra-se o capítulo com a discussão dos resultados.

4.1 Histórias de vida e de trabalho que contribuem para a compreensão das experiências de trabalhar

As experiências de vida relatadas pelos/as quatro entrevistados/as deste estudo, com destaque para suas relações com o trabalho na condição de pessoas com deficiência visual, nos orientam na compreensão da construção de sentidos a partir das vivências de trabalhar.

4.1.1 Ila – 39 anos

Começou a perder a visão aos seis anos de idade. Inicialmente, foi tratada como se tivesse um quadro de conjuntivite e perdeu a visão gradativamente. O diagnóstico: uveíte. Primeiro, foi a perda da visão do olho esquerdo. Passou por vários tratamentos e, depois de uma cirurgia, perdeu a visão do olho direito: “Saí do hospital já sem enxergar”. Tinha 12 anos, iniciava a adolescência e cursava o sexto ano do ensino fundamental. Seu sentimento foi o de uma “vida cortada” e, pensou “acabou para mim, não vou mais estudar”.

Com ajuda e orientação de pessoas próximas à família, Ila foi estudar em uma escola para pessoas com deficiência em um munícipio vizinho de onde mora. Lá aprendeu o Braile, mas precisou “aprender tudo de novo”, referindo-se ao ensino regular. Ter ido para a escola e aprender o Braile lhe permitiu prosseguir nos estudos e chegar à graduação. Graduou-se em um curso que sequer tinha pensado em fazer. Prestou vestibular e foi aprovada para Psicologia. No entanto, no momento de matricular-se, a pessoa responsável por realizar a matrícula sugeriu que ela conversasse com os/as professores/as para conhecer melhor o curso. Na conversa com os/as professores/as do curso de Psicologia, eles/as acharam que, devido a sua deficiência, o melhor seria que ela mudasse de curso e indicaram o de Serviço Social. E assim ela fez. A alegação foi de que Ila teria dificuldade com a disciplina dos testes psicológicos. Ela compreende hoje ter sido “vítima de preconceito... porque não me deram nem a chance de começar a fazer o curso de Psicologia... e o Serviço Social nem chegou a ser segunda opção”.

Para realizar a graduação, Ila contou com a ajuda da mãe, de colegas e professores/as. O material de estudos não era acessível e, novamente, o apoio social foi determinante para ela. A mãe aprendeu o Braile para ajudá-la. As colegas gravavam as aulas. Nas provas, ela respondia em Braile e ditava para os/as professores/as que transcreviam suas respostas à tinta.

Ila ingressou no mundo do trabalho por meio de estágios e foi naquele momento que assumiu sua identidade de deficiente visual ao decidir fazer o curso de orientação e mobilidade para deixar de se locomover com uma acompanhante. Ela estagiava em um hospital público quando entendeu que precisava ter mais independência e autonomia, pois, para atender pessoas, segundo ela, é preciso parecer confiante e segura, "eu só andava acompanhada e isso me incomodava muito". Ao usar a bengala, "você assume realmente a sua identidade de deficiente visual". A partir daí, passou a depender menos de outras pessoas para se locomover, "dentro do meu local de trabalho, eu me locomovo sem precisar de auxílio. Ando pela secretaria, conheço todo o departamento. Isso é muito bom". A mobilidade também lhe permitiu ir e voltar para o trabalho sozinha, tomando ônibus, por exemplo.

Ila realizou alguns estágios, até mesmo depois de formada, mas foi por meio de concursos públicos que ela conquistou a posição de assistente social em duas prefeituras. Na primeira, trabalhou por dois anos e sete meses e, depois, foi trabalhar em outra prefeitura de um munícipio vizinho, onde permanece até hoje. Nesta última, começou trabalhando na Secretaria de Assistência Social e, posteriormente, foi transferida para a secretaria onde trabalha atualmente. Dentro dessa secretaria passou por movimentações de funções e áreas. Atualmente Ila trabalha no Departamento de Empregabilidade, fazendo avaliação, análise e encaminhamento de candidatos/as com deficiência para as empresas.

Em seu local de trabalho, Ila tem acesso a recursos de sistema de computador com sistema de voz, o que atende bem as suas necessidades. Também usa Braile e, quando tem alguma dificuldade, os/as colegas a ajudam. Afirma ter os recursos necessários para poder trabalhar, fazendo tudo digitado, o que lhe dá tranquilidade para o exercício de suas funções.

Ela entende seu trabalho como um "fazer a diferença". Relata situações de pessoas que se sensibilizam e choram ao vê-la trabalhando, que compreendem que a elas também é possível trabalhar. Cita como exemplo uma fala que ouviu durante um atendimento: "eu tava vendo você trabalhar... isso me deu motivação para continuar, eu queria desistir, né?". Ila diz que essas experiências mostram para ela ser possível estimular as pessoas. Por essa razão, Ila tem planos de, futuramente, dedicar-se a palestras para PCD, trabalho que já realiza como parte de suas funções. "Eu gosto até bastante de falar, de esclarecer e... eu acho que o meu trabalho neste sentido, ele pode contribuir... para que... as pessoas vejam que pessoas com deficiência têm

também potencial para trabalhar, para levar uma vida plena, né?", diz, confirmando sua convicção de que pode fazer diferença na vida das pessoas.

4.1.2 Mauro – 35 anos

Tem visão monocular. Descobriu-se cego do olho esquerdo por volta dos 24 anos, quando da renovação da carteira de motorista. Relata com certa naturalidade a descoberta da cegueira. A hipótese provável é que tenha perdido a visão num acidente doméstico, ainda bebê. Quando no colo de sua mãe, ao jogar o corpo para trás e para frente, bateu o rosto no ombro de uma tia que estava posicionada à frente. A mãe lhe contou que o levou ao hospital porque o rosto inflamou e ele usou um tampão no olho durante quarenta dias. O diagnóstico não é preciso e Mauro diz que quando descobriu a ausência da visão, ao consultar um médico, foi informado de que tinha "uma cicatriz". É possível que tenha havido um descolamento de retida.

Sua história profissional tem início por volta dos 12 anos. Diz ele: "eu comecei a trabalhar bem cedo... pegar um dinheirinho pra comprar uma coisinha e tal". Entre as atividades que realizou estão servente de pedreiro, lavador de carros, entregador de lista de telefone. Segundo diz, "eu nunca tive problema para trabalhar ou fazer qualquer tipo de atividade... fui fazendo diversas coisas... trabalhei em indústria de plástico, de papelão, metalurgia, de tecnologia, diversas coisas". Numa agência franqueada dos Correios, foi motorista de caminhão. Dos trabalhos que teve, utilizou-se da Lei de Cotas poucas vezes e cita um deles, quando atuou numa farmácia de um hospital. Pelo fato de não "aparentar ser deficiente visual", essa contratação lhe causou constrangimentos. Sentia-se incomodado porque era comum que as pessoas questionassem sua ocupação numa vaga para PCD: "esse menino aí, não tem nada, não!... Esse rapaz não tem deficiência nenhuma, tá tomando vaga de quem precisa". Mauro diz que não costuma procurar trabalho buscando vagas para PCD. Em seu último trabalho, em uma empresa do segmento de cosméticos, entrou por vaga da livre concorrência. "Eu me candidato às vagas, mas eu não procuro vagas de emprego pra PCD... eu me cadastro nas vagas normais". No entanto, costuma consultar a SDPD, onde mantém um cadastro para oportunidades de emprego, se há vagas para PCD na área de tecnologia, e afirma "eu nunca vi uma vaga de programador para deficiente".

Sobre a questão das PCD, Mauro compreende que "todo mundo é igual", atribuindo a dificuldade, quando ela existe, à própria pessoa. Também não vê tratamentos diferenciados entre homens e mulheres com deficiência, "é mais a dificuldade da própria pessoa em exercer

alguma função, né?". Quanto à Lei de Cotas, Mauro diz que ela é importante "inclusive, acho até que deveria aumentar, ter mais, porque tem pessoas com deficiência desempregadas".

Para Mauro, o trabalho tem importância para se sentir útil, "se eu tivesse um salário que eu não precisasse trabalhar... eu ia procurar alguma coisa para mim [sic] fazer pra ter contato com as outras pessoas... só pelo fato de você ter comunicação com outras pessoas, pra mim isso é... é... é o que conta muito".

Mauro, no momento da entrevista, dedicava-se a um curso de tecnologia e tem planos de trabalhar nessa área. Optou por pedir desligamento do trabalho na indústria de cosméticos para melhor dedicar-se ao curso. Ele não faz menção a nenhuma pessoa de seu círculo pessoal e profissional que em algum momento tenha precisado de ajuda. Refere-se à família quando discorre sobre preocupações com a sua saúde. Mora sozinho em casa própria e está construindo, ele mesmo, outra casa vizinha à que mora. Segundo Mauro, a deficiência visual "não me impediu de fazer nada" e diz, no início da entrevista à pesquisadora, "não sei nem se eu vou ser tão útil, assim, pra sua pesquisa", e sugere a indicação de um colega com deficiência visual que talvez pudesse colaborar melhor.

4.1.3 Cecília – 33 anos

Possui deficiência visual de natureza congênita. A causa provável é a mãe ter contraído rubéola no período gestacional. Nascida em cidade do interior do Nordeste, teve significativas restrições econômicas. Segundo ela, os pais vivenciaram a fome, a avó era analfabeta, o avô um homem simples. Descreve a família como afetiva e cuidadora, os pais como protetores e os avós como figuras importantes no cuidado com ela. Tem duas irmãs mais novas, sendo a caçula, adotiva. Cecília é a única pessoa na família com deficiência visual. Ela relata que desde muito cedo esteve em contato com as desigualdades.

Na escola, Cecília era "amiga dos diferentões", as pessoas que, como ela, vieram do interior para estudar, "as pessoas que eram gays... as pessoas que não eram populares". Ela se juntava com essas pessoas porque "tinha muita clareza que eu ocupava um lugar de margem na sociedade, mesmo que eu tentasse disfarçar porque eu era margem, eu sabia que eu tava identificada com quem tava na margem". A necessidade de encontrar pessoas em condições iguais ou parecidas com a dela levou sua consciência crítica a se desenvolver muito cedo. "Eu sabia que eu tava identificada com quem tava na margem... e, para mim, a deficiência sempre foi uma dessas margens... que é uma margem que nem sempre é lembrada... é uma população

marginalizada... é uma população excluída que nem sempre é lembrada... quando vai se falar de políticas públicas e de ações afirmativas... mas eu sempre soube que esse era o meu lugar".

Cecília ingressou no mundo do trabalho por meio de estágio e foi preciso fazer acontecer por ela mesma. Sabia que precisava do estágio para concluir sua formação e procurou pela professora de Psicologia hospitalar. Sobre o porquê da escolha da área hospitalar, ela relata enquanto reflete durante a entrevista. Embora não soubesse bem o que queria fazer, na época apresentava muito interesse pela área hospitalar. Ela diz: "como muitas pessoas com deficiência, acaba que a nossa vida é um tanto medicalizada... vivi muitas vezes esta experiência de passar por cirurgia, de tá em contato com profissionais de saúde... talvez tivesse a ver com a possibilidade de cuidar... a gente é sempre visto como alguém que é cuidado e não necessariamente como quem cuida". Assim, ela conseguiu o primeiro estágio e como quis continuar na área hospitalar, precisava da ajuda dos/as colegas. Cecília, então, preparou o campo para uma atividade de extensão com a pretensão de não sair da área de trabalho, "eu fazia parte, na época, de um programa, eu tinha uma bolsa... dentro da Universidade... a gente tinha a possibilidade de fazer algumas atividades de pesquisa, ensino e extensão, e aí eu fui, propus para as minhas colegas lá, na época, pra gente fazer uma atividade de extensão, para eu não sair do campo". Ela ficou um ano e meio nesse programa de extensão. Seu outro estágio foi na clínica-escola da própria faculdade e, depois, ela complementou o tempo com outro estágio num hospital geral no setor de hematologia. Ao se formar, foi procurar trabalho ao mesmo tempo em que tentou ingressar no mestrado. Motivada pelas experiências de pesquisa e extensão acadêmica vivenciadas no período da graduação, pensou na possibilidade de seguir uma carreira acadêmica. Tentou ingressar no mestrado, mas não conseguiu. Prestou concursos e, ao mesmo tempo, foi tentar trabalhar. Conseguiu um trabalho como psicóloga num plano de saúde, onde trabalhou por 11 meses, até que foi aprovada no concurso para a instituição onde trabalha hoje.

Cecília trabalha há sete anos em uma das unidades de uma rede de hospitais de reabilitação e seu cargo é o de psicóloga/reabilitadora. Tem uma rotina exaustiva. Atende a muitas demandas num lugar que dispõe de profissionais em número reduzido, "eu tô sozinha no setor adulto e tô praticamente atendendo o hospital quase todo", diz, quando se refere a uma colega que divide o setor com ela e está de férias. Quando foi contratada, havia sete psicólogas e atualmente são três, sendo duas no setor adulto e uma no infantil. Sente-se sobrecarregada e relata situações de dificuldades no acesso a recursos para desenvolver bem o seu trabalho, necessidade de muitos deslocamentos no espaço físico, além de entraves burocráticos e políticos da instituição. No entanto, ela manifesta muita satisfação em seu trabalhar e se diz

orgulhosa por atuar numa instituição que é referência em habilitação. Demonstra confiança na instituição, ao dizer “se eu tivesse qualquer pessoa da minha família que precisasse de reabilitação... eu iria ficar muito feliz que fosse reabilitada lá”.

Ela relata sucessivas situações em que foi necessário negociar com as outras pessoas:

> A nossa capacidade de negociar com as pessoas ao nosso redor... eu acho que elas acontecem de várias formas... antes eu negociava muito fingindo que eu não tinha dificuldade e pedindo ajuda para fazer algo pontual, mas tentando também beneficiar aquela pessoa de algum jeito... eu tentei diminuir o impacto da minha deficiência... eu tentei fingir que ela era menor... fingir que eu enxergava mais... fingir que aquilo não atrapalhava... que não seria uma desvantagem pra ninguém trabalhar comigo... como eu vou precisar das pessoas... as pessoas precisam ver vantagem em me ajudar... tem toda uma questão de comportamento mesmo... de ser amável... de ser uma pessoa delicada... eu lembro de uma vez em que eu tive uma discussão com o cara lá que era meu supervisor... o cara era um machista... me tratava super mal, era super inconstante... e eu tava ali sendo legal o tempo todo, por quê? Porque eu passava aquela ideia mesmo, pra ele, de que tinha que ser bom trabalhar comigo... de que ele tinha que me ajudar... e me ajudar em coisas que não eram só o que os outros supervisionandos precisavam... eu precisava de ajuda para pegar o ônibus quando eu saía... eu precisava ir pra parada e eu precisava de ajuda para atravessar a rua... eu precisava de ajuda pra acessar determinados locais do hospital, que eu me perdia”.

Essas e outras experiências de Cecília contribuíram para houvesse uma mudança em seu posicionamento crítico.

> Eu acho que eu não devia ter escutado calada, sabe?... eu acho que tem muito essas coisas de, no começo da minha trajetória profissional, eu recorria a estas negociações, assim... e, hoje, eu acho que já é outro momento, talvez, por eu ter um pouco mais de segurança... em relação as minhas potencialidades... por eu ter entrado muito mais neste universo da deficiência... por eu ter tido contato com outras pessoas com deficiências e, eu, ter essa inserção... inclusive, esse engajamento político... a questão do ativismo... da construção de uma pauta política mesmo... para mulheres com deficiência... eu acho que isso foi uma diferença enorme na minha postura, eu acho que estar trabalhando já há algum tempo numa instituição... que eu sinto que a minha competência é reconhecida... um vínculo empregatício que... não é um vínculo estável... eu sou celetista... mas é um vínculo que eu considero mais estável... hoje eu sinto que eu tenho mais segurança de todos os lados pra dizer: olha, eu preciso de tal ferramenta de acessibilidade, se vocês não me derem, eu não vou conseguir trabalhar.

No entanto, Cecília ainda precisa negociar para obter acessibilidade no trabalho, mas ela também reconhece que resistiu em usar recursos que lhe dariam mais facilidades,

> a falta de acessibilidade... falta de disponibilidade das pessoas... que eu acho que foram melhorando na medida em que eu fui também me apropriando mais das tecnologias assistivas que são as melhores disponíveis... hoje eu tenho um celular que tem um leitor de tela, eu uso um leitor de tela... durante muito tempo eu não usei... eu ficava usando ampliação... mesmo... sendo um método que tinha coisas que eu conseguia ler com ampliação, outras, não... a minha visão foi piorando e eu fui resistindo um pouco a trocar de métodos... até o ponto em que não dava mais pra resistir... e é muito impressionante, porque hoje eu sinto que eu lido melhor com os recursos e consigo ser mais produtiva com eles do que quando eu tava brigando pra usar recursos que já não cabiam mais para mim.

Cecília sempre demonstrou prontidão para ações. Sua mãe refere-se a ela como "atrevida", o que ela toma como um elogio e concorda que é atrevida mesmo. Justifica-se, dizendo que se atreve a fazer uma série de coisas "eu acho que neste sentido a deficiência foi importante, sim, e determinante, talvez, sim."

Cecília está se preparando para prestar novamente o processo seletivo do mestrado e seu projeto de pesquisa tem relação com a deficiência, "pensando nas minhas escolhas, é muito provável que elas estejam de alguma forma afetadas pela deficiência.... Por que eu fui buscar ser psicóloga? Por que eu fui buscar trabalhar com a escuta? Por que eu fui buscar formas de cuidado?" são reflexões a que ela se propõe enquanto faz seu relato.

4.1.4 Tiago – 22 anos

É filho único. Tinha visão normal até sofrer um acidente de bicicleta, aos dez anos de idade. Traumatismo craniano e na coluna e lesão no olho direito resultando em baixa visão foram as consequências do acidente. Na adolescência, começou a apresentar quadros frequentes de rinite, sinusite e coceira dos olhos. Posteriormente, diagnosticado com ceratocone no olho esquerdo, foi perdendo a visão gradativamente. Por volta dos 20 anos realizou transplante de córnea e, a partir daí, vem recuperando a visão desse olho. No momento da entrevista, Tiago, estava com 60% da capacidade de visão do olho cuja córnea foi transplantada.

Sua história profissional teve início por meio de estágio. Cursando o ensino médio integrado ao técnico, conseguiu estágio numa empresa de logística. Trabalhou por aproximadamente dois meses. A visão acometida pelo ceratocone se agravou rapidamente. Estudava no período da manhã e estagiava à tarde. Costumava chegar atrasado no estágio porque perdia constantemente o ônibus. Não conseguia ler os letreiros. Tinha uma linha específica de ônibus que melhor lhe atendia, mas se perdesse, era preciso usar outras formas de chegar até o local de trabalho, e isso causava atrasos frequentes. Havia dias em que, percebendo

que chegaria muito atrasado, desistia de ir para o estágio. O mesmo acontecia com a escola. Ficava no ponto de ônibus, mas perdia o coletivo por não conseguir enxergar a tempo.

No estágio foi contratado para atuar na área de TI (tecnologia da informação), mas o trabalho que desenvolvia era dar manutenção às impressoras, *mouses*, teclados, fazer verificação de leitores de códigos de barra. Ele relata a dificuldade em se locomover pela empresa. O espaço físico é descrito por ele como grande e com pouca luz, o que dificultava seu deslocamento.

Incomodado com a perda progressiva da visão, com a dificuldade em cumprir o horário devido aos atrasos frequentes e as condições ambientais da empresa que potencializam sua baixa visão, Tiago, depois de muita resistência, aceitou a sugestão da empresa de encerrar seu contrato. Ficou contrariado porque entendeu como um fracasso seu, "isso para mim é uma derrota... não é uma coisa que eu iria aceitar muito fácil."

Tiago começou a perceber que lhe faltava ânimo. Passou a faltar à escola e em determinada aula do curso de inglês, relata que vivenciou uma espécie de apagão. Ele, que já estava num nível avançado de fluência em inglês, teve a sensação de que "tudo tinha evaporado da minha cabeça.... Ele não dormia bem e passou a sentir tristeza e se achar estranho, como se "minha personalidade tivesse saído de mim". Não entendia o porquê da tristeza e afirma que não tinha motivo para se sentir daquele jeito, "na minha casa eu não tenho motivo nenhum para ter isso, né?... tudo o que eu preciso... o meu pai dispõe prá mim... a minha mãe... a gente é uma família bem unida em casa". Tiago, que fazia acompanhamento com o psiquiatra em razão de questões decorrentes do acidente na infância, passou a usar medicação para depressão. A experiência com a medicação foi "horrível! Muito horrível!", afirma. Pensou, então, que era preciso fazer alguma coisa para não usar mais medicamentos. Acreditava que era necessário mudar algo, "tentar mudar a energia ao meu redor... da minha vibração, do jeito que eu via as coisas". Naquele momento, a perda da visão foi se acelerando e os médicos lhe informaram duas opções: usar uma lente rígida para o ceratocone ou realizar um transplante de córnea.

Num primeiro momento, a lente contribuiu, dando-lhe em torno de 60% de visão, mas com o passar do tempo, passou a incomodar muito, "além dela não ficar presa, machuca e dói muito". Tiago conseguiu usar a lente por seis meses. No ano seguinte, já com ensino médio e técnico concluídos, ingressou em outro curso técnico, mas logo no primeiro semestre, teve muitas dificuldades para acompanhar o novo curso. A lente não o ajudava mais. Ao contrário, causava-lhe muito sofrimento, embora, com ela, havia alguma possibilidade de enxergar. Por isso, não usava o tempo todo. Fazia uso da lente em casos específicos, como para assistir determinada aula. Não conseguia ficar com a lente o período inteiro de aulas.

Tiago relata experiências controversas de discriminação e acolhimento. Se alguns/umas professores/as e funcionários/as da escola compreendiam o seu problema, outros/as diziam que ele fazia uso de uma condição para tirar vantagens, “ah... tá tendo muita mordomia”, era o que Tiago ouvia. Ele fala da sua necessidade, nem sempre atendida, “eu precisava de prova ampliada... eu precisava que os professores escrevessem um pouquinho maior na lousa.... Ele diz que não aparenta ser pessoa com deficiência,

> isso na escola foi um problema para mim... porque visualmente as pessoas falam pra mim que eu tenho algum problema por conta da cicatriz na cabeça... se não fosse por isso, ninguém fala, porque eu não demonstro isso... eu nunca fui de demonstrar esse tipo de situação e também não fico falando.

Tiago relata com especial destaque a atenção e o cuidado que recebeu de uma orientadora da escola, “foi a única pessoa que me ajudou muito!... ela entendia, ela ia às vezes na sala falar comigo prá ver se eu precisava de alguma coisa... foi uma pessoa incrível mesmo.”

Para corrigir os comprometimentos do acidente que sofreu aos 10 anos, Tiago precisou, em 2017, colocar uma placa de titânio no maxilar. O procedimento envolvia ficar dois meses com um aparelho sem poder abrir a boca, “eu me alimentava com tudo batido no liquidificador, colocando o canudinho do lado da boca e sugando pelo lado da boca”. Quando ele retirou o aparelho, passou a comer descontroladamente, resultando em sobrepeso. Segundo ele, desenvolveu uma compulsão alimentar e, aos 18 anos, chegou a pesar 150 quilos. Tiago diz que, desde pequeno, “já era meio fortinho... nem perto de ser obeso, mas... 150 quilos é... muita coisa”. Tempos depois, já com um quadro de obesidade, Tiago teve apendicite, o que exigiu intervenção cirúrgica. A obesidade comprometeu tanto a cirurgia quanto o pós-operatório.

Tiago não entendia a dimensão de sua obesidade, “eu não me via obeso que nem as pessoas me falavam... e, se eu não me via obeso, o que é que ia provar que eu tô?”. Após sua demorada recuperação da cirurgia, deu-se conta, “tô gordo mesmo... obeso mesmo”. Começou a questionar-se sobre os riscos da obesidade e, considerando que não apresentava problemas de diabetes, nem pressão alta, o jeito era perder peso para não ter problemas futuramente. Mas considerava que era muito difícil sair da zona de conforto, parar de comer, fazer atividade física. No entanto, pensando sobre a sua deficiência visual, ele fez a seguinte reflexão: “poxa, eu não enxergo direito. O que vai ser da minha vida? Eu sou obeso, não enxergo direito. É ruim para trabalhar? É!. A obesidade já agrava aí, por ser ruim prá trabalhar por conta da mobilidade... e aí?”. A partir dessa reflexão, Tiago considera que a deficiência visual “o alavancou... muita coisa mudou prá mim... desse problema de visão... esta questão mental... é como eu encaro as

coisas do mundo, na dificuldade... eu me aplico prá tudo... pra estudar... pra emagrecer... às vezes, dá uma recaída... eu queria já tá enxergando bem, queria tá fazendo as minhas coisas". No entanto, Tiago afirma que consegue se reerguer pensando que já passou por experiências muito ruins e conseguiu se levantar. Diante de situações difíceis, sempre tenta extrair alguma coisa boa da pior situação que já tenha passado e costuma pensar "nos lampejos dessa questão de resiliência".

O trabalho que realiza atualmente com o pai começou por um acaso. O pai, marceneiro, trabalha com instalação de tacos. Desde que Tiago era pequeno, vez ou outra, era levado para as obras. Não para trabalhar, mas apenas para sair de casa. Num determinado dia, o pai precisou de um ajudante. Chamou pelo irmão e depois, por um vizinho. Nem um nem outro tinham disponibilidade. Por sugestão da mãe, Tiago foi acompanhar e ajudar o pai.

Em princípio, o trabalho de Tiago era carregar os lotes de tacos da rua para dentro da obra. Tiago viu naquele trabalho um desafio. Colocou-se metas de tempo e quantidade. Fazer mais em menos tempo. Viu a oportunidade de realizar atividade física, já que estava num processo de perder peso. Aos poucos, Tiago foi pedindo outras tarefas para o pai. Passou a realizar a preparação da cola para assentar os tacos e, depois, a ajudar o pai a colar os tacos e, assim, "comecei meio que, entre aspas, a subir de cargo com meu pai", ele conta rindo.

Tiago começou a trabalhar com o pai enquanto aguardava o chamado para o transplante de córnea, o que aconteceu em 2019. Na época ele estima que tinha em torno de 40% de visão do olho esquerdo, mas era uma visão "borrada". No momento da entrevista, a visão estava entre 40% e 60%, porém em condição de melhor qualidade. Ele se cobra dizendo que, se, antes do transplante, ele fazia o trabalho bem, agora deve fazer um trabalho melhor, "não mudou muita coisa em relação ao que eu faço junto com ele [o pai] no serviço... o que mudou mesmo foi a qualidade... do que eu faço... né? Qualidade, velocidade".

Em relação ao fazer o trabalho, "é coisa que eu gosto bastante... porque... como eu peguei essa coisa de atividade física, então, eu fico testando o meu tempo, enquanto eu carrego os tacos". Quando perguntado sobre o que é um dia legal de trabalho, Tiago responde: "o fato d'eu estar na obra com meu pai, já é uma coisa muito legal... porque o ambiente é agradável... é uma bagunça, é uma brincadeira, é uma zoeira do pessoal... o ambiente em si é bem descontraído".

Tiago cursa Ciências da Computação numa universidade particular, pretende conseguir atuar na área e seus planos são:

> escalar o máximo possível dentro da minha profissão... dentro do âmbito... de programação e, conseguir chegar no escalão máximo... tô me graduando já pensando numa pós... a gente começa como programador júnior e fecha como sênior, depois é master e depois é outras formações.

A previsão de conclusão do curso é em 2024.

Quanto ao trabalho com o pai, ele considera que não é um trabalho. Vê como uma ajuda ao pai. “provavelmente se não fosse a minha questão visual, eu não taria mais trabalhando com meu pai”. Fala sobre as oportunidades que teve de conseguir empregos formais, citando o banco Bradesco, inclusive. Ele acredita que não conseguiu aproveitar as oportunidades que teve pelas próprias condições de sua deficiência visual. Diz, por exemplo, que uma das propostas era para trabalhar em local distante e o acesso por transporte público inviabilizava,

> o meu problema lá foi a questão da mobilidade... eu nunca tive a dificuldade de arrumar emprego nem dificuldade por parte das empresas... a dificuldade partia mais de mim mesmo... eu tive bastante oportunidade, só que faltou ter a qualidade prá conseguir isso... no caso, qualidade visual.

Tiago acredita que não teria problemas para desenvolver o trabalho, desde que dispusesse de recursos adaptados.

Sobre o trabalho que gostaria de realizar, Tiago diz que não gostaria de fazer algo “só porque eu preciso daquilo”. Compreende que para poder fazer o trabalho que gosta tem de estudar. Quer fazer um trabalho onde possa solucionar problemas,

> basicamente a minha área é solucionar problemas a nível tecnológico dentro de uma empresa, de sistemas... criar um site é a ponta do iceberg do que eu faço... do que a minha profissão em si faz... daí pra baixo é solucionar problemas de uma forma geral... usando a tecnologia... então, acho que é isso, eu não gostaria de estar num lugar só por estar.

Sobre a Lei de Cotas, Tiago acredita que é uma lei justa para as pessoas que não têm ou não tiveram uma instrução de casa como ele teve,

> eu não tenho muita dificuldade, mas ela não é 100%, então... além de não ter muita dificuldade, eu tive uma instrução de casa onde eu tinha que correr atrás das coisas... eu busquei... não precisava muito disso, porque eu tenho a qualificação... mas pelas pessoas que não têm, não podem, e não têm instrução dentro de casa, eu acho que, pra elas, [as leis] são úteis... eu acho que são positivas.

Quanto às diferenças entre homens e mulheres no mundo do trabalho, Tiago acredita que não haja, mas reconhece que pouco sabe sobre o assunto, "eu achava que o contexto era o mesmo para os dois, né? Pelo menos foi uma coisa que eu acho até onde eu vi... que não foi muito... eu vi pouco sobre isso".

A experiência de trabalhar de Tiago começou com estágio de breve período e vem se mantendo com o trabalho junto ao pai. Tiago tem em sua história sucessivos episódios de intercorrências de saúde. Ele tem a expectativa de que, na medida em que for recuperando a visão do olho cuja córnea foi transplantada, possa ingressar na área de sistemas, que é a de seu interesse.

4.2 Análise das narrativas individuais de acordo com a proposta da TPT

A partir das definições dos constructos da TPT, já referidas no capítulo anterior, serão analisados os depoimentos de cada um/a dos/as entrevistados/as deste estudo.

4.2.1 Narrativa de Ila

Quadro 4 – Síntese TPT/Ila

PREDITORES	
Dimensões contextuais/estruturais	**Dimensões individuais**
Restrições econômicas**:** **a entrevistada não faz menção a sua condição socioeconômica.**	**Volição de trabalho**: "na verdade, eu queria fazer Psicologia, mas em contato com os professores da faculdade, eles chegaram à conclusão de que eu iria ter algumas disciplinas que eu iria ficar... em falta. Eu não ia conseguir me desenvolver... porque eu ia precisar muito da questão visual... principalmente questões de testes... optei, então, por mudar e fazer... Serviço Social, o que está mais próximo do que eu queria, da Psicologia... eu passei no vestibular para Psicologia. Serviço Social nem chegou a ser segunda opção, na verdade".
Marginalização**:** "**Na hora da matrícula, uma pessoa... que estava lá organizando tudo começou a conversar comigo e me orientou, então, que eu fosse conversar com os professores do curso de Psicologia. E assim eu fiz, eu fui até a faculdade conversar com os professores, realmente, para saber como é que seria este curso, e**	**Adaptabilidade de carreira**: "no departamento onde eu trabalho, eu conto com um computador adaptado. Eles me dão esses recursos, né?... o computador tem um sistema de voz, monitor de tela chamado Virtual Vídeo, e tudo o que eu vou digitando, o computador... ele me dá retorno de voz.

então, eles, num consenso, acharam que realmente seria melhor eu optar por uma outra área devido a estas questões da disciplina da área de Psicologia, que eles entenderam que iria ficar... né? Faltando, né? Eu não conseguiria acompanhar devido a minha deficiência".	Eu uso recurso do Braile [...] quando eu estou fazendo os atendimentos, eu anoto também no Braile [...] eu tenho o equipamento e, então, eu utilizo esse recurso".

MODERADORES

a) Personalidade proativa**: "eu não queria aceitar a bengala... é muito normal do deficiente visual não querer a bengala... é quando você assume realmente a sua identidade de deficiente visual... eu só andava acompanhada... eu fiz estágio no Hospital São Paulo, na área de doenças infecto contagiosas... foi aí nesse período... especificamente no hospital, que eu tive o meu *start* maior para começar a usar a bengala... eu falei: Gente, eu sou uma profissional, eu tenho que atender as pessoas, eu tenho que passar confiança, segurança, eu tenho que chamá-las na recepção e como é que fica?... eu falei para minha acompanhante que eu queria passar lá (na Fundação Dorina) e eu mesma agendei a minha avaliação para começar a fazer a mobilidade... porque daí, eu já não dependo tanto das pessoas para me locomover, pai e mãe... eu consigo ir sozinha, eu vou para o meu trabalho sozinha e volto".**

b) Consciência crítica**: "A lei de cotas... é complicado, né? Porque ao mesmo tempo que ela dá essa abertura para que as pessoas com deficiências tenham a inserção e a inclusão no mercado de trabalho, por outro lado, ela também acaba tendo... uma vertente discriminatória... as empresas acabam contratando por questão de lei, não porque... confiam na capacidade daquele candidato".**

c) Suporte social**: "os colegas... se eu tenho algum problema... às vezes o computador falha na leitura... os colegas super me ajudam... não tenho dificuldades, não... a minha equipe é muito coesa".**

d) Condições Econômicas**: serão realizadas considerações sobre as condições econômicas na discussão dos resultados.**

RESULTADOS

a) Necessidades de sobrevivência**: "o sentido que o trabalho ocupa na minha vida... eu acho que... primeiro envolve uma questão de autoestima... você se sentir útil... poder contribuir... e aí, claro, não pode deixar de estar a questão financeira, porque a gente... sem trabalho, a gente também não consegue viver... nem cumprir com as obrigações".**

b) Necessidades de conexão social**: "como eu trabalho... com esta questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e uma das nossas ações no departamento é fazer palestras de sensibilização nas empresas, então, eu pretendo seguir nesse ramo de palestras... tá contando a minha experiência de tá... levando isso, né? Para um campo maior".**

c) Necessidades de autodeterminação**: "eu gosto até bastante de falar, de esclarecer e... e eu acho que o meu trabalho neste sentido, ele pode contribuir, né? Para que... as pessoas vejam que... pessoas com deficiência têm também potencial para trabalhar, para levar uma vida plena, né? Mostrar... é... recursos... então... eu acho que posso contribuir com isso, né?**

↓

Realização no trabalho

"teve um caso, de um moço também. Ele veio solicitar... uma lente... para ceratocone. Só que ele não era deficiente visual total, e no momento da entrevista, quando eu perguntei a questão da renda... ele falou que ele não trabalhava e tal... e que ele já... ele ia procura se aposentar. Mas daí eu falei: Por que você vai se aposentar? Ele falou que pela condição visual dele, ele não tinha condição de trabalhar. Mas eu falei, como não? Se eu não enxergo de ambos os olhos e eu tô aqui trabalhando, por que você não pode? Daí, também, ele ficou um pouco desconcertado... então, assim... o que representa para mim [o trabalho] é isto. Eu faço a diferença, né? Para as pessoas".

Bem-estar

"eu acho que realmente faço a diferença, né? No meu trabalho, na minha vida... eu posso fazer diferença na vida das pessoas."

TRABALHO DECENTE
Obs.**: será tratado no momento das considerações finais.**

De acordo com as dimensões contextuais/estruturais da TPT, na narrativa de Ila, a marginalização (Duffy et al., 2016) esteve presente no momento de iniciar sua formação profissional, quando foi orientada a fazer outro curso que não o que havia escolhido, sob a alegação de que sua deficiência poderia lhe trazer dificuldades para acompanhar o curso. Questões de restrições econômicas (Duffy et al., 2016) não aparecem na narrativa de Ila. No que diz respeito às dimensões individuais, Ila, no início de sua história profissional, apresentou pouca volição de trabalho (Steger et al., 2012), pois mesmo tendo sido aprovada no curso de Psicologia, aceitou a sugestão dos/as professores/as de que o melhor seria que fizesse o curso de Serviço Social. Ainda na dimensão individual, sua adaptabilidade de carreira (Savickas & Porteli, 2012) apresenta-se quando relata que, além do Braile, recurso que ela aprendeu logo após perder a visão, lida bem com os recursos acessíveis de informática que lhe são oferecidos, não tendo nenhuma dificuldade ao realizar o seu trabalho.

No que se refere aos moderadores propostos pela TPT, a personalidade proativa (Duffy et al., 2016) de Ila aparece quando ela narra o momento em que decidiu ter autonomia de locomoção, ao fazer o curso de acessibilidade e mobilidade, e assumir o uso da bengala, para não depender de ninguém para se deslocar. Considera que uma profissional como ela tem que passar confiança e segurança. Demonstra consciência crítica (Duffy et al., 2016) ao reconhecer ter sido vítima de discriminação ao ser orientada a mudar de curso, quando do início da graduação. No que diz respeito à Lei de Cotas, quando fala de sua compreensão de que as empresas cumprem a lei apenas para não sofrer punições e não porque acreditam na potencialidade das PCD também demonstra sua criticidade. O suporte social (Duffy et al., 2016) foi fundamental para Ila estar onde está hoje. Desde o momento da perda da visão, quando pessoas conhecidas orientaram sua família a procurar escola especializada para ela, depois, durante o curso de graduação, em que colegas, professores/as e a mãe a auxiliavam, dando-lhe acesso ao material para estudos e realização das tarefas. Posteriormente, no trabalho, com o apoio dos/as colegas sempre que ela precisava de alguma ajuda e, ainda, fora do ambiente de trabalho, contando com o auxílio do marido, dos pais e do irmão.

Nas inter-relações dessas dimensões, identifica-se que Ila tem sua necessidade de sobrevivência (Blustein, 2013) satisfeita, pois relata que, além de cumprir com as obrigações

financeiras, sente-se útil ao ajudar as pessoas. Quanto à necessidade de conexão social (Blustein, 2013), ela pretende continuar falando para PCD sobre sua experiência de trabalhar, pois acredita que, sendo PCD, possa ajudar tanto PCD como pessoas que não têm deficiência e nisso está a satisfação de sua necessidade de autodeterminação (Duffy et al., 2016).

A análise do relato de Ila nos permite compreender que, apesar de não ter feito o curso de graduação que pretendia fazer, ela não se lamenta de sua profissão, nem de sua história profissional. Sente-se realizada com seu trabalho (Judge & Kammeyer-Muller, 2012) e fala com entusiasmo de sua história profissional. Entende que faz a diferença para as pessoas e o seu bem-estar (Pavot & Diener, 1985) está justamente nisso, em se compreender como alguém que contribui, é útil e ajuda a melhorar a vida de outras pessoas. As dificuldades que encontrou devido a sua deficiência foram amenizadas pelo apoio social da família, de amigos/as e colegas de trabalho (Duffy et al., 2016), bem como pelo ambiente e pelas condições de trabalho, que lhe permitem realizar suas atividades. A partir de suas vivências pessoais ela age proativamente, com criticidade (Duffy et al., 2016), o que lhe garante realização (Judge & Kammeyer-Muller, 2012) e bem-estar (Pavot & Diener, 1985) em sua experiência de trabalhar.

4.2.2 Narrativa de Mauro

Quadro 5 – Síntese TPT/Mauro

PREDITORES	
Dimensões contextuais/estruturais	**Dimensões individuais**
Restrições econômicas**: "Eu comecei a trabalhar bem cedo... eu comecei a fazer minhas correrias, já desde menino... coisa de garotinho lá, pegar um dinheirinho pra comprar uma coisinha e tal... trabalhei bastante tempo na minha adolescência, lavando carro, enfim, desde pequenininho... entreguei lista de telefone".**	**Volição de trabalho**: "eu não tô trabalhando... eu tava trabalhando numa indústria... aí, como eu tô estudando... como eu comecei esse cursinho em março... tava ficando muito puxado pra mim, o trabalho com o curso, porque eu trabalhava à noite... à noite é muito difícil pra trabalhar porque você tem de dormir de dia e o sono é horrível... o meu curso, ele começa às 14 horas e vai até as oito [da noite]... eu terminava o curso e eu já tinha que tá arrumado pra mim ir trabalhar, aí eu chegava no outro dia oito horas da manhã, dormia das oito até o meio-dia e tava ficando muito corrido pra mim... aí eu saí agora do trabalho... tô focado só no curso... de manhã eu vejo o conteúdo do curso, do dia, e aí à tarde, eu tô estudando, das 14 até as 20... eu tô nessa vida, aí, por enquanto;... não gostaria mais de fazer trabalho braçal... trabalhar em obra, mas se eu precisasse, não tem

	problema nenhum, mas não é uma coisa que eu gostaria de fazer".
Marginalização**: "as pessoas sabiam que eu tinha entrado por cota de deficiente, e às vezes, as pessoas até falando assim 'esse menino aí, não tem nada, não! Esse rapaz não tem deficiência nenhuma, tá tomando vaga de quem precisa... aparentemente, você me vê e eu não tenho problema algum".**	**Adaptabilidade de carreira**: "aí, com 18 anos de idade, eu consegui o meu primeiro trabalho [com registro em carteira] numa indústria de papelão... daí pra frente fui fazendo diversas coisas... trabalhei em indústria de plástico, de papelão, metalúrgica, de tecnologia diversas coisas... entre elas eu trabalhei numa agência franqueada dos Correios... e eu era motorista de caminhão...; eu tirei a de carro [CNH], primeiro, depois de um ano, eu fui e tirei a D... na verdade, era só mais uma válvula de escape, né? Se eu não conseguir alguma coisa que eu goste de fazer... eu não sabia o que eu queria fazer, então, eu falei eu vou fazer alguma coisa que vai ser uma válvula de escape".
MODERADORES	
a) Personalidade proativa**: "trabalhei em diversas áreas e, agora, eu estudo, quer dizer, agora não, eu sempre gostei de tecnologia, programação de computador... tô fazendo um curso, agora, prá mim entrar na área de tecnologia... voltar pra área de tecnologia... eu trabalhei um tempo... na área de tecnologia, mas eu não participava de desenvolvimento... fiz alguns cursos... cursos bem básicos, então, eu não consegui emprego na área... agora tô num avançado".** b) Consciência crítica**: "eu gostaria de falar que... precisam de pessoas... interessadas na dificuldade da outra... entender a dificuldade da outra pra de certa forma tentar ajudar de alguma forma, de alguma maneira... diminuir essa dificuldade...; tem muita gente que precisa de um emprego e tem dificuldade pra trabalhar, mas precisa de um emprego e não tem um abraço ali, um lado que pode ajudar... o mais importante é os líderes, né? Responsáveis por empresas e indústrias... verem que essas pessoas têm a capacidade de exercer funções... de certa forma... abrir mais vagas prá essas pessoas... eu acho que tem muita pouca vaga pra esse tipo de pessoas, né? Então, primeiro a participação do governo".** c) Suporte social**: o entrevistado não faz menção a suporte social.** d) Condições Econômicas**: serão realizadas considerações sobre as condições econômicas na discussão dos resultados.**	
RESULTADOS	
a) Necessidades de sobrevivência**: "a idade que eu comecei a trabalhar... acho que com 12 ou 13 anos, eu já tava trabalhando, fazendo... me virando, já... lavando carro e... ajudando o pessoal na área da construção civil... a gente acha que foi um tempo que a gente sofreu... é uma área braçal, enfim, mas é uma coisa que hoje eu vejo que... acrescentou muito para mim... porque eu faço um monte de coisa".** b) Necessidades de conexão social**: "só pelo fato de você ter comunicação com outras pessoas... conta muito... se eu tivesse um salário que eu não precisasse ficar em casa... que eu não precisasse trabalhar... eu ia procurar alguma coisa prá mim fazer pra ter contato com outras pessoas".** c) Necessidades de autodeterminação**: "pretendo entrar nessa área de tecnologia... participar de um projeto... que leve... benefícios... prás pessoas... que ajude as pessoas... sei lá... um projeto de um Banco, por exemplo, um aplicativo, um projeto prá... que nem a gente vê na Secretaria (SDPD), a gente fez um projeto que foi a criação de um site totalmente voltado pra pessoa com deficiência... era um site que era totalmente equipado prá pessoas com deficiência**	

visual, prá pessoa com deficiência auditiva... participar de um projeto... que ajude algumas pessoas prá... não sei, melhorar alguma parte da sua vida, do seu dia a dia."
Realização no trabalho
"se a pergunta fosse: se você pudesse trabalhar numa área, qual a área que você gostaria de trabalhar e se sentiria feliz?... eu seria um músico... eu gosto muito de música... e eu acho que eu não trabalharia... eu ia tá fazendo o que eu gosto."
Bem-estar
"eu acho que eu não conseguiria viver... sem trabalho porque... eu me sentiria inútil."
TRABALHO DECENTE
Obs.**: será tratado no momento das considerações finais.**

O relato de Mauro indica que ele vivenciou situações de restrições econômicas (Duffy et al., 2016). Por volta de 12 anos, ao iniciar sua história de vida de trabalhar, tinha o objetivo de ganhar algum dinheiro. A narrativa contribui para o entendimento das restrições econômicas, especialmente quando analisamos as atividades que Mauro realizou: servente de pedreiro, lavador de carros, entregador de lista de telefone, atividades sem exigência de qualificação técnica ou específica, sem possibilidade ou intenção de escolhas, o que indica que, naquele momento, ele tinha poucas possibilidades de escolha (Steger et al., 2012). A partir dos 18 anos, Mauro passa a realizar trabalhos com vínculos empregatícios, em diferentes setores da economia, inclusive como motorista, mesmo não tendo a visão do olho esquerdo. No entanto, o fato de ter trabalhado em diferentes segmentos e em diversas funções nos dá indicações de sua adaptabilidade de carreira (Savickas & Porteli, 2012), o que é reforçado por ele mesmo, quando relata que nunca teve dificuldades para encontrar trabalho. Ter tirado a carteira de motorista para dirigir caminhão foi uma estratégia dele, pensando que, talvez, um dia lhe fosse útil, o que de fato aconteceu. Ele trabalhou como motorista de caminhão.

Quanto à experiência de marginalização (Duffy et al., 2016), Mauro menciona a circunstância de trabalhar na farmácia de um hospital. Tendo ingressado numa vaga para PCD e, por não aparentar ter deficiência, as pessoas questionavam sua contratação, dizendo que ele estava ocupando uma vaga de quem precisava. Por conta disso, sentia-se discriminado e, considerando o ambiente de trabalho no hospital, que para ele era difícil por apresentar uma rotina de mortes, decidiu desligar-se desse emprego. Uma dimensão individual, a volição de trabalho (Steger et al., 2012) aparece em três momentos da narrativa de Mauro. A primeira, quando ainda menino, não escolhia trabalho, fazendo o que aparecia, o que indica a pouca

volição. A segunda, citada logo acima, na qual, não gostando do ambiente do hospital e enfrentando situações de marginalização, pediu desligamento. E a terceira, quando relata que está sem trabalho por opção. Pediu desligamento para se dedicar ao curso de tecnologia que está fazendo. Ficar sem trabalho é uma possibilidade momentânea de escolha, divergindo do seu início de vida de trabalhar, quando realizava qualquer tipo de trabalho para "pegar um dinheirinho".

Em sua narrativa, Mauro não faz menção de que alguma vez precisou de pessoas que lhe dessem algum suporte social (Duffy et al., 2016), talvez por não se ver como PCD e entender-se como pessoa independente. Faz referências à família quando menciona a preocupação com sua saúde. Uma irmã faleceu por problemas cardíacos e o pai tem pressão alta. Atenção a sua saúde foi um dos motivos que o fez pedir demissão do último trabalho, pois sendo seu horário no período noturno, ficava bastante cansado no dia seguinte para se dedicar ao curso que está fazendo. Mora sozinho em casa própria e está construindo, ele mesmo, outra casa ao lado, fazendo uso de conhecimentos e habilidades adquiridos por meio de suas experiências de trabalho, demonstrando novamente uma personalidade proativa (Duffy et al., 2016). Mauro, talvez, por não vivenciar dificuldades, não se considera PCD, conforme já mencionado, e apresenta seu posicionamento crítico (Duffy et al., 2016) em relação às PCD. Para ele, as dificuldades das PCD estão concentradas nelas próprias e, de acordo com a sua experiência, não há discriminação entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Mauro pouco sabe falar sobre a Lei de Cotas, embora a considere importante e defenda a ampliação de contratações de PCD. Acredita que os/as empresários/as poderiam dar mais chance às pessoas, demonstrando, assim, uma visão um pouco restrita das relações que envolvem mercado de trabalho e PCD.

As necessidades de sobrevivência (Blustein, 2013) de Mauro o fizeram trabalhar desde muito cedo em atividades que lhe garantiam algum dinheiro, porém, foi por meio delas que adquiriu conhecimentos e habilidades que hoje lhe permitem certa independência, como, por exemplo, construir a própria casa. No entanto, ele diz que não gostaria de fazer novamente trabalho braçal, mas, havendo necessidade, ele faria, mesmo não sendo seu desejo. Parece que, após sucessivas e diversificadas experiências de trabalhar e para garantir a sobrevivência, hoje, Mauro pode optar por ficar sem trabalho e dedicar-se a um curso na expectativa de conseguir um trabalho que é de seu verdadeiro interesse. As necessidades de conexão social (Blustein, 2013) aparecem no relato de Mauro quando ele fala que o contato com as pessoas é importante para ele e que, mesmo que não precisasse trabalhar, faria alguma atividade apenas para ter contato com as pessoas. A necessidade de autodeterminação (Duffy et al., 2016) de Mauro fica

evidente quando ele prioriza o curso que está fazendo em detrimento de ter um emprego, na expectativa de que irá trabalhar com desenvolvimento de sistemas. Compreende que pode ser útil criando sistemas para facilitar a vida das pessoas. Vê nessa possibilidade a perspectiva de realização no trabalho (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), visto que parece ser o realístico para ele no momento.

Quando ele fala do trabalho ideal, aquele que lhe traria bem-estar (Pavot & Diener, 1985), discorre sobre ser músico. A música é algo que sempre esteve presente na vida de Mauro. Desde pequeno, frequentando igreja evangélica, desenvolveu interesse e apreço por aprender a tocar diversos tipos de instrumentos: violão, teclado, piano, contrabaixo, flauta, gaita, cavaquinho. Se houvesse melhores condições econômicas e se tivesse tido suporte social, talvez trabalhasse com música. No entanto, Mauro entende que ser músico não é uma possibilidade hoje e considera a atividade apenas como um *hobby*. Trabalhar com música ou como desenvolvedor de sistemas lhe traria bem-estar (Pavot & Diener, 1985), mas, no momento, Mauro não exerce nem uma nem outra atividade.

Podemos compreender a experiência de trabalhar de Mauro como uma experiência bastante comum entre pessoas de classe social baixa. Iniciar a vida de trabalhar criança ou ainda muito jovem, executando atividades que não exigem experiência prévia nem conhecimentos e habilidades específicas. Aprende-se fazendo. Mauro tem formação de nível médio e já adulto passou a realizar cursos na área de informática/sistemas, indicando, assim, que em determinado momento de vida, já pode fazer escolhas. Hoje, dá-se o direito de estudar o que tem interesse, pensando num trabalho que lhe traga alguma satisfação. Agora ele pode ser seletivo. O tipo de deficiência de Mauro, monocular, não lhe impôs barreiras significativas, por isso só foi descoberta tardiamente e quando já tinha uma história de vida de trabalhar. Dentro dos padrões que ele considera satisfatórios, Mauro sente-se em segurança, embora aguarde o trabalho que lhe traga realização (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012) e bem-estar (Pavot & Diener, 1985). Enquanto isso, dedica-se aos seus *hobbies*.

4.2.3 Narrativa de Cecília

Quadro 6 – Síntese TPT/Cecília

PREDITORES	
Dimensões contextuais/estruturais	**Dimensões individuais**
Restrições econômicas**: "O fato da minha família ser mesmo essa família humilde... minha mãe não gosta que**	**Volição de trabalho**: "eu fui procurar trabalho. Passei um tempo... eu tinha um interesse muito grande, assim, na

eu fale isso... não é uma experiência fácil para ela... a infância dos meus pais... da minha mãe, foi uma infância de pobreza mesmo, meus pais tiveram o conhecimento na pele do que é fome... eu moro numa cidade do Nordeste, uma cidade desigual... os meus avós que fizeram parte da minha vida... meu avô, já faleceu, mas era um avô... cuidador mesmo... com quem eu ficava pra minha mãe ir trabalhar... ele era uma pessoa muito simples... a minha avó, analfabeta".	carreira acadêmica... existia uma expectativa em mim mesma de que eu ia me voltar para essa área, mas eu queria trabalhar, enfim... fui tentar mestrado mas ao mesmo tempo fui tentar também trabalhar... e aí, eu... fui fazer concurso e coisas assim e, enquanto isso, eu arranjei um emprego como psicóloga, num plano de saúde, e aí trabalhei lá por 11 meses, que foi o tempo em que eu fiz alguns concursos e passei no concurso da instituição onde eu trabalho hoje".
Marginalização**: "ser mulher... no mercado de trabalho já traz todas essas coisas que a gente sabe, né?... a gente ocupa menos posições de chefia... coisas que estão aí na literatura e que não sou eu que preciso, né? Ir falando, mas ser mulher com deficiência é realmente você sentir estas duas discriminações... é como se fosse muito surpreendente que eu esteja ali... por esses dois motivos... assim, é sempre uma... uma sensação que eu tenho... pros meus colegas de trabalho, eu acho que foi uma surpresa, a minha chegada, eu acho que trouxe uma comoção... prás pessoas que eu atendo também... e eu atendo pessoa com deficiência... eu acho que para mim, como mulher... é muito ruim... ainda... ver determinadas coisas, né?... tipo... tem reunião de equipe, eu tô falando... e eu... sou atropelada, né? Acho que coisas que todas as mulheres passam, né? Mas... e se eu vou falar de algo que tenha a ver com a experiência da deficiência... ou com o conhecimento que eu tenho que também tem a ver com a minha vivência... que aí, não só com o que se espera que eu saiba como... uma profissional de saúde... como uma psicóloga... como uma reabilitadora... enfim... se eu for fazer isso, a sensação que eu tenho que isso acaba trazendo um certo desconforto, sabe?".**	**Adaptabilidade de carreira**: "Eu pedi para ficar sempre atendendo numa única sala que tivesse um computador que eu pudesse já usar mais frequentemente... nem isso eles me deram, né?... não... no sentido de fazer este favor, mas... nem esta demanda me foi fornecida... então, no começo tudo era muito artesanal, eu tinha que fazer as coisas de uma forma, assim, tipo... os meus pacientes não tinham evolução... isso era prejudicado... eu fazia os meus registros comigo mesmo, nas minhas anotações... eu não disponibilizava estes registros para que outros profissionais pudessem, por exemplo, acessar, como os meus colegas podiam fazer. Eu não conseguia registrar... acessar os registros dos meus colegas... neste sentido foram experiências muito ruins... de falta de acessibilidade... de falta de disponibilidade das pessoas... que eu acho que foram melhorando na medida em que eu fui também me apropriando mais das tecnologias assistivas que são as melhores disponíveis... hoje, eu tenho um celular que tem leitor de tela, eu uso um leitor de tela... a minha visão foi piorando e eu fui resistindo um pouco a trocar de métodos, até o ponto em que não dava mais para resistir e eu tive que trocar de recursos e aí é muito impressionante, porque hoje eu sinto que eu lido melhor com os recursos e consigo ser mais produtiva com eles do que quando eu tava brigando pra usar recursos que já não cabiam mais para mim, sabe?".
MODERADORES	
a) Personalidade proativa**: "Eu busquei uma professora, de Psicologia hospitalar, que eu sabia que tinha uma inserção no campo... que tinha contatos e fui buscar estagiar num Centro... no hospital... lá dentro funciona o centro pediátrico do câncer... depois quis prolongar meu tempo lá e aí... eu propus para minhas colegas lá, na época, pra gente fazer uma atividade de extensão, para eu não sair do campo, para eu continuar no campo... passei um ano e meio".** b) Consciência crítica**: "uma coisa é você ter o trabalhador com deficiência, outra coisa é você ter o paciente com deficiência, né?... é estar ocupando um outro lado da história e que até hoje não se espera que eu ocupe... cada *gap***	

de acessibilidade desse me lembra que eu não sou esperada ali... que eu não tava... que eu tô surpreendendo de tá ali... sete anos depois que eu cheguei... as oportunidades não são para todos, eu sei que as pessoas sofrem muito mais do que precisam sofrer quando elas não têm as condições necessárias... eu vejo o meu trabalho como um trabalho político, apesar de eu estar trabalhando numa instituição conservadora... o que eu faço é política... estar lá sendo uma pessoa com deficiência, e atender pessoas com deficiência e fazer pessoas com deficiência ficarem surpresas com a possibilidade de pessoas com deficiência estejam do outro lado do cuidado, pra mim isso é um ato político".

c) Suporte social**: "nos primeiros locais que eu estagiei, eu contava muito com o auxílio de colegas de estágio... eu precisava fazer registro de atendimento... eu pedia ajuda às minhas colegas, eu não tava sozinha no campo, então, eu dividia muito, eu tava sempre em dupla, eu tava sempre atuando com alguém...; lá também tem uma telefonista... mas ela é cega total... e assim... essa moça que é telefonista, ela foi super importante, assim, na minha trajetória... porque foi ela quem me ajudou a perceber que eu precisava ter acesso a recursos de reabilitação que eu não tinha... então, tipo assim, foi agora, recente, em 2016, por exemplo, 2017, que eu fui atrás de ter aula de orientação e mobilidade... que eu comecei a usar a bengala... que eu fui fazer curso de informática usando esses recursos de leitor de tela... e ela foi quem me deu um pouco desse apontamento, tipo... ó... vai por aqui... tem esse lugar aqui, ó... conhece essa pessoa aqui... e a trajetória dela é totalmente diferente da minha, assim, ela é de uma família que tinha menos condições do ponto de vista socioeconômico, que começou a trabalhar muito cedo... que fez faculdade mas não trabalha com o que ela estudou... que fez faculdade já trabalhando... uma faculdade, assim, período noturno... uma faculdade privada... então, assim, teve uma história bem diferente da minha, mas foi fantástico o quanto ela conseguiu me dar ferramentas que eu não tinha tido acesso".**

d) Condições Econômicas**: serão realizadas considerações sobre as condições econômicas na discussão dos resultados.**

RESULTADOS

a) Necessidades de sobrevivência**: "eu acho que minha história de trabalho começou quando lá na universidade surgiu a necessidade de fazer estágio e, aí, me ocorreu que eu precisava, né? Ainda na graduação, ainda com algumas ideias um pouco incipientes do que eu queria fazer, do que eu gostava de fazer, me veio essa... essa vontade de voltar às minhas escolhas, né? O estágio curricular que eu tinha que fazer, na verdade era um pré-requisito, né? Para que eu me formasse... eu pensei que aquilo podia refletir os meus desejos, as minhas escolhas profissionais".**

b) Necessidades de conexão social**: "nossa capacidade de negociar com as pessoas ao nosso redor, e essas negociações, eu acho que elas acontecessem de várias formas... eu acho que antes eu negociava muito fingindo que eu não tinha dificuldade e pedindo ajuda para fazer algo pontual, mas tentando também beneficiar aquela pessoa de algum jeito... na época da universidade eu tentava ser aquela pessoa que estudava mais... fui tentando ser aquela pessoa de que eu sempre tinhas as notas boas, sempre fazia tudo para ser escutada... como eu vou precisar das pessoas, as pessoas precisam ver vantagem em me ajudar".**

c) Necessidades de autodeterminação**: "A deficiência somada a essas características minhas de querer fazer coisas que talvez não sejam muito usuais... que talvez surpreendam... que talvez sejam ao contrário do que as pessoas esperam, né?... a minha mãe sempre disse: Cecília, você é muito atrevida!... eu tomo como um elogio e eu acho que é um pouco isso mesmo... eu me atrevi a fazer uma série de coisas... e eu acho que neste sentido a deficiência foi importante, sim, e determinante, talvez, sim".**

Realização no trabalho

"nunca desejei não trabalhar... eu acho que trabalhar é muito importante pra quem eu sou... prá minha posição em relação a minha família, prá uma série de coisas... eu não preciso sustentar minha família, mas eu preciso muito da questão identitária que estar trabalhando me dá."

Bem-estar

“É um serviço do qual eu me orgulho muito de fazer parte...; um dia feliz de trabalho... é um dia que eu consigo ter a dimensão da diferença que faz o meu trabalho... porque eu gosto muito... dessa troca, desse contato com os pacientes... para mim, um dia bom de trabalho é um dia em que eu consigo fazer as coisas e não sair de lá com aquela sensação de que eu deixei um milhão de coisas para fazer.”
TRABALHO DECENTE
Obs.**: será tratado no momento das considerações finais.**

As restrições econômicas estiveram presentes na vida de Cecília desde muito cedo. De família simples e humilde, conforme ela descreve, nascer com a deficiência visual foi um fator que potencializou suas dificuldades ao longo da vida, principalmente quando as condições não lhe eram favoráveis. No entanto, a personalidade proativa (Duffy et al., 2016) foi determinante no enfrentamento de situações de marginalização (Duffy et al., 2016) e de baixa volição (Steger et al., 2012). Juntar-se “aos diferentões” foi a maneira que ela encontrou na escola de se fazer presente. Posteriormente, na graduação, entendendo que, precisava de estágio para concluir sua formação acadêmica, foi em busca e, ao mesmo tempo, reconhecendo que precisava da ajuda dos/as colegas, preparou o campo para que tudo acontecesse de forma a ser vista como alguém que valesse a pena ter na equipe. Esse comportamento se repete em situações de trabalho, quando ela fala das inúmeras negociações que precisou fazer para que as pessoas acreditassem que seria bom trabalhar com ela e para vencer as barreiras que encontra.

A personalidade proativa e as experiências de marginalização levaram Cecília à consciência crítica (Duffy et al., 2016). Ela traz para sua narrativa a questão de gênero: ser mulher com deficiência. Situações em reuniões de trabalho em que ela é interrompida e, tratando-se de algo relacionado à deficiência, Cecília observa que a resistência de alguns/umas colegas é maior. Também aponta a dificuldade que as pessoas têm no relacionamento com PCD. Às vezes, a dificuldade está no modo de ajudar, a pessoa desconhece como lidar com alguém com deficiência, criando situações de constrangimento. Falta o saber falar, o tocar, o que reflete a falta de orientação das pessoas frente às dificuldades em lidar com alguém com deficiência.

Faz críticas quanto à Lei de Cotas, apontando que é preciso que seja feita uma revisão, pois ainda é uma lei baseada em doenças. Argumenta que é preciso considerar a interação entre o impedimento e a barreira do contexto. Pensa que é preciso mostrar os benefícios da inclusão e não se limitar a colocar pessoas no trabalho, independentemente de sua deficiência apenas para que a lei seja cumprida. Cecília reconhece que demorou a aceitar utilizar as tecnologias assistivas. Admite que tentou ao máximo adiar o uso da bengala, por exemplo. Faz uma crítica

ao capacitismo, ao preconceito em relação às pessoas na zona de marginalização. Acreditava que deveria mostrar ser possível fazer mesmo com as adversidades no meio social que potencializavam a sua deficiência, reforçando a ideia de que a deficiência está apenas na pessoa, desconsiderando, portanto, o contexto social. Hoje, ela mesma critica esse posicionamento.

Com essa narrativa, Cecília demonstra que sua adaptabilidade de carreira (Savickas & Portelli, 2012) aconteceu depois de muitas dificuldades e resistência, embora ainda lute para ter acessibilidade. Como já mencionado, Cecília teve apoio de sua família, de seus e suas colegas de escola e universidade e também encontra suporte social (Duffy et al., 2016) em seu trabalho. Ela cita o exemplo dos testes psicológicos. Sendo impossibilitada de usá-los porque eles não são acessíveis, ela conta com a ajuda das colegas psicólogas para aplicá-los e, em troca, ela realiza outras tarefas para as colegas.

Em relação às necessidades de sobrevivência (Blustein, 2013), embora Cecília tenha vindo de família com importantes restrições econômicas, hoje, com seu trabalho, ela tem independência financeira sem precisar ajudar à família. Quanto às necessidades de conexão social (Blustein, 2013), ela criou importantes meios de negociação com suas colegas de trabalho e ainda participa de grupos de discussão, o que colabora para seu ativismo e posicionamento político e crítico. Cecília compreende seu trabalho como uma ação política, ao fazer PCD se surpreenderem ao ser cuidadas por PCD. O que para sua mãe é um "atrevimento" para ela representa autodeterminação (Duffy et al., 2016).

Trabalhar com pessoas e ver as desigualdades a move na sua forma de ver o mundo e a levou para o ativismo no qual ela se engajou. Trabalhar com a vulnerabilidade das pessoas é também compreender a sua própria vulnerabilidade e, a partir daí, contribuir para que pessoas em condições semelhantes possam ter seus direitos respeitados. É uma questão identitária, sobre a qual ela encontra a realização no trabalho (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Cecília tem orgulho do que faz, da instituição para a qual trabalha, acredita em seu potencial e percebe que pode fazer mais profissionalmente. O contato com os/as pacientes lhe traz bem-estar (Pavot & Diener, 1985), pois remete à dimensão que a diferença proporciona. Faltam-lhe recursos de tecnologias assistivas e amplitude na compreensão das pessoas sobre as questões das PCD. Nessas ausências estão as razões de Cecília para continuar e refletir que se tivesse nascido uma geração antes, não estaria onde está hoje.

4.2.4 Narrativa de Tiago

Quadro 7 – Síntese TPT/Tiago

PREDITORES	
Dimensões contextuais/estruturais	**Dimensões individuais**
Restrições econômicas**: o entrevistado não faz menção a restrições econômicas.**	**Volição de trabalho**: "provavelmente se não fosse a minha questão visual, eu não taria mais trabalhando com o meu pai... porque eu tive bastante oportunidade de arrumar emprego bom, né?... eu tive algumas oportunidades, no Bradesco, em instituições, assim, com uma boa expressão... o meu problema lá [Bradesco] foi a questão da mobilidade... eu nunca tive a dificuldade de arrumar emprego nem dificuldade por parte das empresas, né?... a dificuldade partia mais de mim mesmo... porque pegar ônibus sozinho ainda é uma dificuldade".
Marginalização**: "enquanto você não tem um laudo ou você não anda com aqueles aparatos... que é como se fosse uma bengalinha, né? Para... ficar tateando o chão... enquanto você não está daquele jeito... as pessoas não acreditam que tem um problema visual propriamente dito".**	**Adaptabilidade de carreira**: "meu pai sempre me levou pra obra com ele, desde pequeno eu já ia em algumas oportunidades, mas não para trabalhar... ele me levava só para me tirar de casa... na obra a gente coloca porta, piso de madeira, janela de madeira quando tem, forro no teto ou na parede... meu pai, nesse dia específico, o meu tio tava em uma obra, o meu pai tava em outra... às vezes, um ou outro, precisava de ajudante... chamaram um vizinho nosso... ele não pode ir, aí minha mãe falou: chama o Tiago. Eu sempre tava de prontidão, só bastava ele me chamar.... ele [o pai] me acordou prá perguntar se eu queria trabalhar no dia... eu falei: Vamo embora!"
MODERADORES	
a) Personalidade proativa**: "eu tenho um problema e tal, mas eu vou meter as caras e fazer as coisas... eu fui naquele... CIEE arrumar emprego...; fui lá com um amigo pra ver se a gente conseguia alguma coisa... a gente conseguiu um estágio de jovem aprendiz... eu sempre gostei de mexer com a parte de informática... eu comecei a aprender a desmontar e montar um computador com oito anos, quando eu explodi o meu".** b) Consciência crítica**: "eu tenho que me esforçar prá conseguir fazer as coisas... eu não vou me acomodar num problema que eu tenho só porque eu consigo esse meio, eu tenho essa opção... poxa... eu tenho um problema visual, eu tenho... eu vou me escorar nas pessoas? Eu vou meio que querer que as pessoas façam as coisas para mim? Não!".** c) Suporte social**: "aqui na minha casa eu tenho total liberdade para conversar... tanto que eu tive depressão no momento seguinte... na minha casa, foi onde eu tive o maior suporte e eu me recuperei disso sem precisar... sem precisar tomar remédio; tudo o que eu preciso, meu pai dispõe para mim... a minha mãe... a gente é uma família bem unida em casa".** d) Condições Econômicas**: serão realizadas considerações sobre as condições econômicas na discussão dos resultados.**	

RESULTADOS

a) Necessidades de sobrevivência**: o entrevistado não faz menção a essa necessidade, mas alega que os pais lhe provêm em todas as suas necessidades.**

b) Necessidades de conexão social**: "o fato d'eu estar na obra com meu pai, já é uma coisa muito legal... porque o ambiente é agradável... porque na parte de baixo da casa... porque geralmente quando a gente tá colocando taco é só a gente que tá no andar da casa fazendo isso, então, porque passou pintor, já não tem mais pedreiro, não tem mais ninguém, só tá a gente lá em cima... então, na parte de baixo, geralmente, tá o pessoal que tá colocando piso... tá fazendo alguma coisa do tipo... pessoal da jardinagem na parte de fora, então, é uma bagunça, é uma brincadeira, é uma zoeira do pessoal, então, o ambiente em si é bem descontraído".**

c) Necessidades de autodeterminação**: "a parte do taco é uma coisa que eu gosto bastante... porque... como eu peguei essa coisa de atividade física, então, eu fico testando o meu tempo, em quanto tempo eu carrego os tacos".**

↓

Realização no trabalho

"o que eu queria mesmo hoje era... em relação ao trabalho, era poder... de conseguir atuar... é conseguir escalar o máximo possível dentro da minha profissão... dentro do âmbito de... programação e conseguir chegar no escalão máximo... tô me graduando já pensando numa pós e isso é até me precipitar demais... já começar a pensar numa pós e ir escalando, dentro da minha área, a gente começa como programador júnior e fecha como sênior, depois que é master e depois é outras formações."

Bem-estar

"eu acho que eu não gostaria de tá num lugar de tá exercendo uma coisa só porque eu preciso daquilo... não porque eu goste de tá fazendo aquilo... então, não é à toa que eu sempre busquei estudar o máximo pra mim ter um currículo bom pra mim não precisar me submeter a este tipo de coisa... eu não gostaria de fazer uma coisa só porque eu tô precisando fazer... o meu negócio é solucionar problema, basicamente a minha área, solucionar problema a nível tecnológico dentro de uma empresa, de sistemas... seja lá de criação de um site... criar um site é um... a ponta do *iceberg* do que eu faço... do que minha profissão em si faz... daí pra baixo é solucionar problemas de forma geral... usando a tecnologia... então, acho que é isso, eu não gostaria de estar num lugar só por estar... porque eu preciso."

Em relação ao trabalho com o pai: "eu gosto de estar ali... gosto de... como eu te falei... quando eu não tô fazendo nada na obra, eu fico andando porque eu gosto de ver, fico meio que encantado de ver a casa, como o pessoal faz aquelas coisas... e... então, tudo isso pra é muito legal."

↓

TRABALHO DECENTE

Obs.**: será tratado no momento das considerações finais.**

Sob a perspectiva da TPT, no caso de Tiago, a marginalização (Duffy et al., 2016) acontece ainda no período escolar. Por não aparentar ser PCD, alguns/umas professores/as e funcionários/as desconsideravam suas necessidades, tratavam-no com discriminação, desqualificando suas necessidades, tentando impor-lhe tratamento igualitário dentro de condições desiguais. Tiago não faz menção a restrições econômicas, mas diz que seus pais

suprem todas as suas necessidades. No que diz respeito à volição de trabalho (Duffy et al., 2016), compreende não ter muitas opções enquanto não recuperar a visão esquerda. Ele tentou, por meio do estágio, mas as condições ambientais e estruturais foram desfavoráveis. Encontrou dificuldades desde o uso de transporte público até condições do ambiente físico da empresa, como falta de iluminação e espaço amplo, sem recursos de acessibilidade e mobilidade. Sua maior dificuldade para trabalhar sempre esteve no deslocamento. Conseguiu propostas interessantes de trabalho, porém não possuía autonomia para o deslocamento.

O trabalho possível para Tiago foi ajudar o pai. Com a visão bastante comprometida e aguardando o transplante de córnea, ele viu como oportunidade associar uma atividade na companhia de alguém de sua confiança, num ambiente para ele familiar, pois desde criança frequentava as obras, com o desafio de perder peso. Quando surgiu a necessidade do pai, Tiago imediatamente se colocou à disposição, indicando o que Savickas e Portelli (2012) chamaram de adaptabilidade de carreira, sobre a prontidão de lidar com as questões previstas e não previstas na relação com o mundo do trabalho.

A narrativa de Tiago nos indica que ele procura lidar com as dificuldades tomando para si as responsabilidades de fazer diferente. Compreende que está nas mãos dele ultrapassar barreiras. Por vezes, faz a opção de não confronto quando está numa situação de marginalização (Duffy et al., 2016), quando, por exemplo, cita o caso do cliente que queria que o pai o mandasse assentar os tacos e, num outro momento, quando um funcionário da escola lhe diz que se ele estava tão mal por causa da visão, deveria ter ficado em casa. Ao mesmo tempo em que procura não entrar em conflitos com outras pessoas, Tiago assume um comportamento de não se deixar abater, acreditando que cabe a ele “dar a volta por cima”. Parece que a disposição para tomada de iniciativa (Duffy et al., 2016) só se dá para ele quando não envolve outras pessoas.

A capacidade de analisar com criticidade (Duffy et al., 2016) a realidade das PCD revela-se nas experiências pessoais de Tiago. Ele não compreende que políticas para PCD, como a Lei de Cotas, o beneficiariam, pois acredita que elas sejam úteis para pessoas menos favorecidas. Segundo diz, seus pais lhe oferecem tudo o que ele precisa, portanto, ele se considera privilegiado. Sua compreensão é de que se uma pessoa tem boa educação e apoio da família, no caso, os pais, ela não precisa contar com políticas públicas. Acredita que depende de cada pessoa esforçar-se. Tiago não consegue se posicionar quanto à existência de iniquidades no mercado de trabalho para homens e mulheres. Talvez porque não tenha vivenciado situações nessa esfera.

Tiago pode contar com os pais, seus principais apoiadores. Tê-los como referência no caso de a quem recorrer faz com que ele se sinta na obrigação de não ceder aos momentos de

dificuldade e desenvolver resiliência, termo que ele usa. Há situações em que ele se questiona sobre o porquê de se sentir triste e desmotivado, alegando que não tem motivos para tal. No período em que esteve na escola, menciona o quão foi importante o acolhimento da orientadora, a pessoa que mais entendia a situação dele. O suporte social (Duffy et al., 2016) mostra-se fundamental para Tiago.

Quanto às necessidades de sobrevivência (Blustein, 2013) da TPT, Tiago não faz menção direta a elas. Mas pode-se compreender que se sente em segurança financeira, pois mora com os pais e recebe remuneração pelo trabalho que realiza. No tocante a necessidades de conexão social (Blustein, 2001), estas parecem estar bem presentes quando ele relata que uma das coisas de que gosta no trabalho com o pai são as brincadeiras e a descontração que encontra com outros/as profissionais nas obras em que trabalha. As necessidades de autodeterminação de Tiago estão satisfeitas quando ele cumpre com os desafios que ele mesmo se autoimpõe. Fica feliz quando consegue transportar os lotes de tacos conforme planejado e, ainda, quando, estando numa situação de tristeza ou desmotivação, consegue sentir que "deu a volta por cima".

Quanto à realização de trabalho (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), Tiago narra sobre o trabalho que ainda não tem, aquele que espera um dia realizar. Tem planos de desenvolver carreira numa empresa em que irá conquistar promoções na medida em que for apresentando bons resultados. No entanto, diante das diferentes configurações de carreira que se apresentam na contemporaneidade (Ribeiro, 2014), e das transformações do mundo do trabalho, essa ideia de carreira almejada por Tiago parece estar distante de ser viabilizada. Seu posicionamento sobre o bem-estar no trabalho (Pavot & Diener, 1985) aborda tanto o trabalho que planeja fazer no futuro (ideal), quanto o que realiza com o pai (real). No primeiro, ele espera não ter de fazer um trabalho pela necessidade de fazer (sobrevivência), mas quer fazer algo com sentido, o que, para ele, significa resolver problemas do sistema de informática de uma empresa. Quanto ao segundo, fala do prazer que tem ao ver a obra se desenvolvendo, gosta de admirar o iniciar e o acontecer para ver o resultado.

4.3 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada considerando os aspectos convergentes e divergentes entre as narrativas dos/as entrevistado/as. Num primeiro momento, discute-se os aspectos gerais dos/as participantes e, na sequência, são respondidas as questões propostas de acordo com os objetivos geral e específicos deste estudo sob a luz da TPT.

4.3.1 Aspectos gerais

Os/as entrevistados/as são os/as únicos/as em suas respectivas famílias com deficiência visual. Dois entrevistados e uma entrevistada apresentaram a deficiência visual antes da idade adulta e uma entrevistada logo no nascimento. As mulheres possuem curso superior completo, trabalham em suas respectivas áreas de formação e conquistaram seus atuais trabalhos por meio de processos seletivos públicos. Ila é funcionária pública em esfera municipal e Cecília, mesmo trabalhando em rede privada, é contratada em regime de CLT, tem certa garantia de estabilidade profissional por ter realizado processo seletivo. Entre os homens, um tem curso superior em andamento e o outro, ensino médio e técnico. Ambos não têm experiências profissionais dentro de suas respectivas áreas de estudo. As mulheres têm cursos na área de humanas (Serviço Social e Psicologia), enquanto os homens, na área de exatas (Informática). As mulheres têm parceiros conjugais, sendo uma casada e outra, num relacionamento estável. Os homens são solteiros. Nenhum/a dos/das entrevistadas têm filhos/as.

Esses aspectos sugerem que a formação de ensino superior e a atuação profissional relacionada à questão da deficiência proporcionaram às mulheres deste estudo maior consciência crítica (Duffy et al., 2016) no que diz respeito a direitos garantidos por leis e ações afirmativas. Elas também entendem a deficiência visual como determinante para suas escolhas de trabalho (volição de trabalho). A deficiência visual ter acontecido ou estar presente ainda na infância dessas mulheres talvez possa ter propiciado uma necessidade de se desenvolver recursos de adaptabilidade (Savickas & Porteli, 2012) mais precocemente, exigindo delas ações mais proativas (Duffy et al., 2016). Essa situação é diferente da dos homens, que entraram em contato com a deficiência visual mais tardiamente, não consideram as suas deficiências visuais determinantes para o trabalho ou tão limitantes e acreditam que não precisem dos benefícios das leis e ações afirmativas, por não se compreenderem como pessoas com deficiência. Eles classificam a deficiência mais como um aspecto pertencente à pessoa, enquanto as mulheres deste estudo compreendem a deficiência como sendo um aspecto psicossocial, que ultrapassa o aspecto físico e potencializa-se no contexto e meio social. Para o socioconstrucionismo, a pessoa é socialmente construída e a maneira como cada pessoa concebe a deficiência faz com que ela aja no mundo (prática) a partir de suas narrativas que seriam “posicionamentos individualizados que se constituem em micronarrativas construídas e legitimadas nas relações psicossociais, marcando uma contribuição pessoal através de saberes e experiências da vida cotidiana transformada em linguagem” (Ribeiro, 2014, p. 102).

4.3.2 O ingresso no mundo do trabalho, o relato das experiências e as perspectivas profissionais

A forma de inserção no mercado de trabalho e as experiências individuais nos relacionamentos profissionais relatados pelos/as entrevistados/as são essenciais no percurso traçado por este estudo.

4.3.2.1 O ingresso no mundo do trabalho para Ila, Mauro, Cecília e Tiago

Para Ila, Cecília e Tiago, o início da história profissional deu-se por meio de estágio, aos 18 anos para Tiago e na vida adulta para Ila e Cecília. Para Mauro, a vida profissional iniciou-se na fase de transição entre a infância e a adolescência e ele não tinha vínculo com instituição educacional que pudesse viabilizar a realização de estágio. Seu ingresso no mundo do trabalho aconteceu por meio de atividades com o propósito de levantar algum recurso financeiro, sem a preocupação em aprender ou especializar-se em algo específico.

Conhecida como Lei do Estágio, a Lei n. 11.788, de 25/09/2008, em seu Artigo 1º, define que

> Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008).

O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso (Art. 1º, inciso 1º), visa oferecer ao estudante a possibilidade de conciliar a proposta pedagógica de sua formação com a prática profissional (Art. 1º, inciso 2º). Pode ser obrigatório ou não, a depender da proposta curricular (Art. 2º). Quanto à previsão de término, não deve ultrapassar na mesma parte concedente dois anos, exceto quando se tratar de estágio para portador de deficiência (Art.11º). O/a estagiário/a poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório (Art. 12º), no entanto, de acordo com o inciso 1º, uma eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício. O estágio não tem o propósito de garantir vínculo empregatício, mas abre

possibilidades para uma contratação formal futura, a depender de interesses recíprocos de concedente e estagiário.

Nenhum/a entrevistado/a faz menção de que o ingresso no estágio tenha sido por meio de cotas, no entanto, o Art. 5º da Lei do Estágio estabelece mais uma possibilidade de diminuir a desigualdade para as PCD, ao determinar que "Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio" (Brasil, 2008).

De acordo com os relatos dos/das entrevistados/as, o estágio foi o meio de acesso ao mundo do trabalho para três participantes deste estudo. Essa forma de ingresso no mundo do trabalho mostra-se bastante contributiva para o aprendizado profissional, além de ser mais uma ação afirmativa de acessibilidade às PCD, pois oferece oportunidades para que quem ainda não tem vivência profissional e pertence a grupos de marginalização possa ser inserido no meio profissional.

Quanto ao estabelecimento de uma experiência mais linear e segura, infere-se que o serviço público pode ser o segmento de mercado de trabalho mais propício a receber PCD, em cargos/funções de especialização ou formação específica e com ofertas de melhor remuneração. Neste estudo, identificou-se que as duas entrevistadas, com atuação profissional em suas respectivas áreas de formação, estão alocadas em decorrência de processos seletivos públicos. Corrobora essa afirmação o estudo de Silva (2007), ao apontar que as oportunidades de trabalho mais qualificadas são encontradas em empresas públicas. Essa compreensão encontra congruência nas informações presentes no Quadro 3 deste estudo sobre distribuições de ocupações no mercado formal de trabalho (Dieese, 2020), levantamento por meio do qual é possível constatar que as ocupações são, em sua maioria, para posições ocupacionais que não requerem especialidade e oferecem baixa remuneração. A compreensão do entrevistado Mauro reforça esse entendimento quando ele diz que procura trabalho em vagas de programador de computadores para PCD, mas não encontra. Silva (2007) sugere que os processos de seleção nos serviços públicos são mais imparciais e controlados por órgãos fiscalizadores, por isso a maior absorção de PCD nesse segmento. Nas empresas privadas, prevalece a concepção preconceituosa e estereotipada de associar a deficiência à dependência e à incapacidade (Garcia, 2014; Monteiro, Oliveira, Rodrigues, & Dias, 2011). Violante e Leite (2011) levantam a possibilidade de os/as empregadores/as direcionarem as vagas mais simples e que exigem menos investimentos de adaptação no ambiente para as PCD com menor grau de comprometimento. De acordo com Monteiro et al. (2011) e Tanaka e Manzini (2005), a pessoa costuma ser alocada em função da sua deficiência e não considerando suas competências

profissionais. Esse movimento vai ao encontro da concepção de que é a pessoa quem deve adaptar-se à função, de maneira a utilizar-se dos recursos que estão disponíveis (Carmo, Gilla, & Quiterio, 2020). Parece que as vagas oferecidas às PCD no setor privado visam ao cumprimento da Lei de Cotas, com foco mais na deficiência do que na potencialidade, entendimentos estes expressos pelas entrevistadas Ila e Cecília.

Conclui-se, portanto, que, no que refere ao ingresso e à permanência no mundo do trabalho, o estágio pode ser uma via facilitadora e as empresas públicas oferecem melhores oportunidades para pessoas com deficiência no que diz respeito a ocupações especializadas e remuneração. É possível afirmar que as mulheres deste estudo estão mais bem alocadas no mercado de trabalho do que os homens.

4.3.2.2 Como Ila, Mauro, Cecília e Tiago narram suas experiências profissionais

Ila conta sua história de trabalho como tendo sido iniciada logo após sua formação em Serviço Social. Apesar de formada, ingressou como estagiária e logo prestou concurso público municipal, atuando como assistente social. Tempos depois, foi trabalhar no serviço público de um município vizinho, onde está até hoje. As duas experiências de trabalho de Ila, como assistente social, são em serviços públicos municipais. Durante a narrativa de Ila, ela menciona outros estágios do período em que ainda era estudante, estágios em hospital público e em duas instituições para pessoas com deficiência visual.

Em seu atual local de trabalho, começou na Secretaria de Assistência Social do município, ficando por cinco anos, até que foi para a Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, onde trabalha no Departamento de Serviço Social. Diante de algumas reestruturações na secretaria, ela foi para o Departamento de Empregabilidade, onde permanece até o momento da entrevista. Embora pudesse beneficiar-se da Lei de Cotas, Ila diz que foi aprovada no concurso para ampla concorrência.

Mauro narra sua história de trabalho partindo de suas primeiras experiências, ainda menino. Entre os 12 e próximo de completar 18 anos, fez várias atividades, sem vínculo formal de trabalho e, aparentemente, sem critérios de escolha. Seu objetivo era ganhar algum dinheiro. A partir da maioridade, todos os trabalhos realizados foram formais. No entanto, houve também uma diversidade de ocupações e ele foi fazendo o que aparecia.

No atual momento, Mauro parece ter critérios de escolha de trabalho (volição de trabalho). Quer trabalhar como programador de computadores. Mauro relata que nunca houve problemas em conseguir trabalho e que a deficiência nunca foi um impedimento para ele.

Utilizou-se da Lei de Cotas duas vezes. Não costuma beneficiar-se dela, pois considera desnecessário. Diante da dificuldade de encontrar uma colocação no mercado como programador, ele, vez ou outra, procura por vagas de PCD, mas nunca as encontrou. Segue buscando trabalho para as vagas de ampla concorrência, na expectativa de trabalhar no que diz ter interesse.

Cecília relata sua experiência de trabalho como sendo de luta e desafios, com conquistas, alguns avanços, mas certa morosidade nos avanços, em meio a muitos obstáculos, desde a dificuldade de acessibilidade, ambientes inadequados, falta de tecnologia assistiva, despreparo e pouca compreensão dos/as colegas e gestores/as sobre a questão da deficiência. Precisando de estágio para completar sua formação acadêmica, sabia que se não insistisse nada conseguiria. Por isso, foi falar com uma professora que atuava em sua área de interesse. Depois, para não sair da área, criou um projeto de extensão. Atribui sua posição atual, de psicóloga/reabilitadora numa instituição de referência e credibilidade em sua área de atuação, a seu "atrevimento", concordando com a fala da mãe. Desde criança compreendeu que estava à margem e, se não fizesse alguma coisa, permaneceria à margem porque era esse o lugar que lhe cabia. No entanto, reconhece que as políticas públicas e ações afirmativas contribuíram para que ela esteja onde está hoje. Há muito ainda a ser conquistado, mas sabe que é preciso fazer com que as coisas aconteçam. Por isso, considera que seu trabalho é um fazer político, ao mostrar-se pessoa com deficiência, para pessoas com ou sem deficiência, e que é possível agir no mundo nessa condição.

A narrativa de Tiago tem um lapso de tempo entre o início e o atual momento. Entre a experiência do estágio, primeira vivência de trabalho que ele considera, e o momento em que começou a trabalhar com o pai, há um intervalo que ficou marcado por sucessivos episódios de problemas de saúde. Com baixa visão no olho direito causada pelo acidente na infância, desenvolvimento da obesidade, períodos de depressão, uma apendicite que exigiu a realização de uma cirurgia de emergência e o aparecimento e a rápida evolução da ceratocone, Tiago narra a curta experiência que teve de estágio interrompida pelo avanço da deficiência visual. Conforme já mencionado, começou a trabalhar com o pai por um acaso, enquanto aguardava o chamado para o transplante de córnea. Tem sido esse trabalhar com o pai sua mais longa experiência de trabalho. No entanto, não é o que ele pretende continuar fazendo. Faz pelo desafio que se autoimpõe, produzir mais em menos tempo, como se numa autoafirmação, e praticar atividade física. Nunca trabalhou em sua área de formação e interesse. Sua narrativa fica entre os relatos dos problemas de saúde e o trabalho que sonha fazer.

Nas narrativas dos/as participantes podemos observar diferentes maneiras de construção e compreensão de suas experiências de trabalhar. Ila aponta as dificuldades mais no período entre o acontecimento da cegueira e o de estágio na graduação. Depois disso, indica que as dificuldades forma amenizadas e se considera, atualmente, sem impedimentos para a realização de seu trabalho. Mauro, quando conta suas experiências, o faz de maneira a não aparentar que tenha havido dificuldades significativas, afirmando, inclusive, nunca ter tido dificuldade para encontrar trabalho, embora, no momento, não esteja encontrando o trabalho que deseja. O percurso de Cecília foi árduo, devido às condições adversas do contexto social e das restrições econômicas. Ela narra uma história de muita luta, negociação e desgaste e acredita que sua maneira de se reconhecer como pessoa foi fundamental para lidar com as hostilidades do meio social. Já Tiago narra suas dificuldades pautadas no aspecto pessoal, entendendo que as dificuldades estavam nele, e procura se justificar, dizendo que sua luta é para não se deixar abater, como se esmorecer fosse um sinal de fraqueza. Ele não compreende e procura amenizar os impactos dos fatores socioambientais na sua história de trabalho.

Em todas as narrativas podemos observar as dimensões contextuais/estruturais (restrições econômicas e marginalização) e as individuais (volição de trabalho e adaptabilidade de carreira) entrelaçando-se na vida de cada participante. Os moderadores (proatividade, consciência crítica, suporte social e condições econômicas) ora potencializam, ora amenizam as experiências de ser pessoa com deficiência no âmbito profissional (Duffy et al., 2016). As experiências de ser pessoa com deficiência não estão apartadas. Não há indissociabilidade. As pessoas são parte dos contextos e os contextos são parte das pessoas (Blustein, Schultheiss, & Flum, 2004).

4.3.2.3 Como Ila, Mauro, Cecília e Tiago indicam suas perspectivas profissionais

As perspectivas profissionais de Ila são para o momento da aposentadoria. Ela não manifesta intenção de deixar seu trabalho de funcionária pública. Os planos dela para seu futuro profissional correspondem a dar continuidade ao que faz atualmente. Dar palestras para pessoas com e sem deficiências é o que pretende fazer. Utilizando-se de seu repertório de conhecimentos e experiências, acredita que tem muito a contribuir para sensibilizar empregadores e demais pessoas da sociedade para as potencialidades das pessoas com deficiência. Ela gosta de falar em público e sente-se realizada ao fazer isso.

Cecília não menciona intenção de se desligar da instituição onde trabalha, mas está se preparando para investir numa carreira acadêmica concomitantemente ao trabalho que faz.

Acredita que tem muito a contribuir para a conquista de melhores condições de vida e de trabalho para as pessoas com deficiências. Sua experiência, durante a graduação e nos projetos de extensão dos quais participou, despertaram seu interesse e motivação para a vida acadêmica. É ativista e participa de grupos que se dedicam a discutir e estudar a causa da deficiência e vê nesses contatos possibilidades de um fazer político.

Mauro e Tiago, ainda sem experiência na área de interesse, pretendem conquistar trabalhos em que possam ser úteis e colaborar para a melhoria de vida das pessoas. Criar aplicativos e sistemas são exemplos que eles dão do que gostariam de fazer.

As perspectivas profissionais de Ila e Cecília vão no sentido de dar continuidade ao trabalho na área em que se estabeleceram, que é a das PCD. Elas têm capacidade de escolha e de tomada de decisão, o que lhes permite ter esses planos, caracterizando a volição de trabalho (Steger et al., 2012). De acordo com Duffy, Autin e Bott (2015), quando as pessoas percebem altos níveis de volição em suas decisões de trabalho apresentam maior satisfação com o que fazem, pois podem optar por trabalhar compativelmente com suas preferências pessoais.

Mauro e Tiago almejam conquistar o trabalho de seus respectivos interesses e formação. Mauro espera conseguir trabalho durante o curso, assim como Tiago pretende ingressar no mercado ainda durante o período de graduação e, quando concluir, já estar desenvolvendo a sua carreira, até atingir o que ele chama de escalão máximo, que é ser master. Os dois seguem no processo de formação e na busca por trabalhos, portanto, estão no processo da adaptabilidade de carreira (Savickas & Porteli, 2012). A adaptabilidade de carreira, segundo Savickas e Portelli (2012), possui quatro dimensões: preocupação com o futuro profissional, controle de si e do ambiente ao redor, curiosidade para explorar a si mesmo e diferentes cenários profissionais e confiança em construir e pôr em prâtica seus projetos de vida. Mauro e Tiago seguem na expectativa de colocar em prática seus projetos enquanto se preparam por meio de cursos. Eles enfrentam a baixa oferta de vagas e a concorrência, no mercado de trabalho, das pessoas com experiência, além de dificuldades impostas pela marginalização (Duffy et al., 2016).

4.3.3 Fatores sociais, educacionais e relacionais da inserção profissional de Ila, Mauro, Cecília e Tiago

Ao perder a visão precocemente, Ila quis abandonar os estudos. No entanto, ter dado continuidade a eles mesmo tendo de “aprender tudo de novo” ofereceu-lhe condições de chegar à graduação. Com a graduação, ela conquistou sua posição no mundo do trabalho. No

prosseguimento dos estudos, houve uma rede de apoio e suporte social de grande relevância, desde a orientação que sua família recebeu de pessoas próximas para que Ila fosse para a escola e aprendesse o Braile até durante a graduação, com o auxílio das colegas, professores e a mãe. Sem o suporte social, Ila provavelmente teria maiores dificuldades de tornar-se assistente social ou, talvez, nem chegaria a cursar uma faculdade. Ser assistente social para Ila não foi uma opção, mas pode ser compreendida como uma imposição decorrente de preconceitos, como mencionado anteriormente.

Para Cecília, vinda de uma família com importantes restrições econômicas, mas bastante acolhedora, juntar-se aos "diferentes" na escola deu a ela segurança para sair de sua cidade, fazer graduação na capital do estado, buscar estágios, prestar concursos públicos e processos seletivos. A sua condição de pessoa com deficiência visual a levou à escolha de cuidar de outras pessoas, pois sempre foi muito cuidada e teve uma vida medicalizada. Passou de cuidada para cuidadora e tem muita satisfação no trabalho que realiza. Cecília escolheu ser psicóloga, embora no momento da escolha não tenha atentado sobre o porquê dessa escolha.

Tiago desde pequeno demonstra interesse por informática. Aos oito anos começou a aprender a desmontar e montar computadores. Fez cursos técnicos, sendo um deles em Redes, e está cursando graduação em Ciências da Computação, com previsão de término para 2024. Os sucessivos problemas de saúde impactaram sua inserção profissional na sua área de interesse e a dificuldade de mobilidade levou à recusa de duas propostas de trabalho além de tê-lo feito desistir do estágio. Tiago não quer um trabalho qualquer. Deseja um trabalho que considere de grande importância. Não quer trabalhar apenas pela necessidade financeira, mas quer fazer algo que seja de valor e representatividade.

Mauro realizou trabalhos diversos que não exigiam uma formação específica. Hoje, com um objetivo bem definido, trabalhar com sistemas de informática, dedica-se a uma especialização. Não quer trabalho braçal, apenas se for preciso fazer, mas, enquanto não for necessário, segue em busca de seu objetivo.

Diferentemente de Ila e Cecília, para Mauro e Tiago a deficiência visual não foi determinante em suas histórias de trabalho. No entanto, a deficiência de Tiago comprometeu sua inserção no mercado de trabalho porque esteve associada aos sucessivos problemas de saúde já descritos. Mauro, depois de ter feito trabalhos diversos, decidiu-se, agora, na sua maturidade, pela área de programação. No entanto, há um comprometimento para sua inserção nessa área, não relacionada à deficiência visual, mas à concorrência com pessoas mais jovens e experientes, além da situação conjuntural de altas taxas de desemprego potencializada pela situação econômica do país e pela pandemia da Covid-19.

4.3.4 Os sentidos do trabalho para Ila, Mauro, Cecília e Tiago

Segundo a TPT, não é suficiente que se tenha um trabalho. É preciso que o trabalhar tenha um sentido. Um trabalho com sentido deve ser capaz de satisfazer três necessidades básicas: de sobrevivência, de conexão social e de autodeterminação. O sentido do trabalho é compreendido quando as três necessidades estiverem satisfeitas. Quanto mais a pessoa internalizar seu trabalho e entendê-lo como motivador, maior é a tendência em reconhecê-lo como um trabalho com sentido (Duffy et al., 2016).

Para Ila e Cecília, o sentido do trabalho está na compreensão de que fazem a diferença na vida das pessoas. Ila trabalhando na inserção de PCD no mercado de trabalho e Cecília oferecendo reabilitação aos/às seus/uas pacientes. Cecília já desejou ficar em casa e não ir trabalhar num determinado dia, por estar cansada e sentindo-se sobrecarregada. No entanto, segundo ela, isso não representa um não querer trabalhar, mas se refere a situações e condições desgastantes que vez ou outra ela tem de enfrentar no trabalho.

Quando as pessoas estão mais próximas dos/as beneficiários/as de seu trabalho, bem como compreendem o papel de seu trabalho na sociedade em geral, elas têm um senso de identidade mais concreto, com autoestima mais elevada e maior valor social (Grant, 2007, citado por Duffy et al., 2016). São essas as razões para que Ila e Cecília considerem que o trabalho que fazem tem sentido.

Mauro e Tiago estão na busca de um trabalho que lhes faça sentido. Para Mauro, quando se faz algo de que se gosta, não é trabalho, é diversão. Ele cita a música. Se fosse músico, nem consideraria um trabalho, pois estaria fazendo o que gosta. Acredita que não conseguiria viver sem um trabalho, pois teria um sentimento de inutilidade. Ele, embora não esteja trabalhando, fez essa opção porque, conforme já mencionado, quer trabalhar com programação, algo que, segundo seu entendimento, faz sentido. Para Tiago, faz sentido solucionar problemas de sistemas informatizados, oferecer soluções tecnológicas que ajudem uma empresa e/ou a vida de outras pessoas. Não faz sentido para ele trabalhar apenas para garantir sustento financeiro. É preciso perceber-se como alguém cujo trabalho faz a diferença.

Todos/as participantes afirmaram que, mesmo que não precisassem trabalhar por terem as necessidades de sobrevivência satisfeitas (Duffy et al., 2016), trabalhariam. Eles/as não conseguem compreender-se como não trabalhando. Nesse aspecto, todos/as participantes apresentam-se compatíveis. Eles/as querem saber que seus respectivos trabalhos contribuem

para a sociedade, auxiliam as pessoas, tornando suas vidas melhores (necessidades de conexão social e autodeterminação satisfeitas conjuntamente).

Considerando as particularidades dos tipos de trabalho que executam (Ila e Cecília) ou que pretendem executar (Mauro e Tiago), o sentido do trabalhar para cada um/a dos/das participantes está em realizar atividades motivadoras, que despertem sentimentos positivos e que possam ser estendidos aos demais aspectos da vida que não somente ao trabalho podendo igualmente contribuir com a sociedade (Duffy et al., 2016).

4.3.5 Respondendo à questão central: de que forma pessoas com deficiência visual constroem e dão sentido as suas histórias de trabalhar?

As experiências de marginalização estiveram presentes, e ainda estão, em alguns momentos, na vida de todos os/as entrevistados/as, quer seja nas instituições de ensino (Tiago e Ila), quer seja nos locais de trabalho (Mauro, Cecília e Tiago). Essas experiências de marginalização dadas pela condição da deficiência foram potencializadas pela falta, momentânea ou não, de volição de trabalho, o que acentuou a desigualdade. No caso de pessoas com deficiência, a condição de marginalização já é em si um fator de tendência à discriminação. Isso se confirma nas experiências de todos/as entrevistados/as. Condições de marginalização com restrições econômicas aumentam a possibilidade de baixa volição de trabalho, que pode ser minimizada se as pessoas apresentarem algum traço de personalidade proativa, consciência crítica e suporte social (Duffy et al., 2016). No entanto, apresentar essas características não garante ausência de discriminação e preconceitos se as restrições econômicas e de marginalização forem sobressalentes. A personalidade proativa associada à consciência crítica é capaz de diminuir os impactos da marginalização, bem como a consciência crítica permite maior probabilidade de desenvolver comportamentos que demonstrem personalidade proativa. É válido ressaltar que o suporte social é um fator preponderante para a formação da consciência crítica e da personalidade proativa.

Com exceção de Mauro, que não fez menção ao apoio social, os demais foram enfáticos ao afirmar que muito do que conseguiram foi em razão do respaldo social que receberam. É determinante para a construção da vida de trabalhar que PCD possam se sentir acolhidas e apoiadas pela família, por amigos/as e redes de relacionamentos. O apoio social deve servir para que o/a outro/a desenvolva os próprios recursos para independência e possa caminhar com livre arbítrio, sendo respeitado/a como um sujeito de escolhas e decisões. Não deve ser um "fazer pelo/a outro/a".

Todos/as os/as participantes, em algum momento de suas vidas, demonstraram personalidade proativa. Se a personalidade proativa não esteve evidente e presente desde vivências mais remotas, ela apresentou-se no decorrer das experiências, indicando que o conhecimento é um processo de construção por meio da relação entre pessoa e contexto.

A deficiência visual de Ila, Cecília e Tiago foi determinante para suas histórias de trabalhar. Conforme já mencionado, Mauro descobriu-se com visão monocular quando já tinha uma história profissional em andamento. Depois disso, poucos impactos a deficiência lhe trouxe. Para as demais, as experiências estão pautadas por episódios de discriminação, dificuldades de acessibilidade, necessidade de esforço contínuo e além do comum para se apresentar como pessoa que tem conhecimentos técnicos e capacidade profissional. Um constante provar que se é capaz.

Ila e Cecília, em meio às vicissitudes, conseguiram firmar-se como profissionais e se dizem realizadas, garantindo a sensação de bem-estar. Há muito o que melhorar e, segundo Cecília, a luta é contínua e deve ser perseverante. O que garante a sensação de realização e bem-estar é o perceber sentidos no trabalhar. Ser útil e poder contribuir com o/a outro/a. Mauro, depois de experiências diversas, agora tem um objetivo bem definido quanto ao que quer fazer, enquanto Tiago ainda está na expectativa de trabalhar na área de sistemas enquanto vai recuperando a visão do olho cuja córnea foi transplantada.

5
CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo final, apresenta as contribuições do estudo realizado, as limitações e as sugestões para futuros trabalhos de pesquisa.

O estudo quis compreender a forma como PCDV constroem e dão sentidos às suas experiências de trabalhar. Para realizá-lo, partiu-se do pressuposto que era preciso ouvir as pessoas e saber como elas ingressaram no mundo do trabalho, como narram suas experiências e quais perspectivas cada um/a traça para seu futuro profissional.

Para melhor entender os sentidos do trabalhar para as PCDV, construiu-se a história de vida pessoal, o contexto em que ocorreu ou foi descoberta a deficiência, os momentos histórico, educacional e relacional que se sucederam. O embasamento teórico deste estudo esteve pautado na relação entre a pessoa e o contexto preconizado pelo construcionismo social (Gergen, 2009; Ribeiro, 2014) e pela TPT (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2021). Antes de se chegar as considerações finais propriamente ditas, serão apresentados seis pontos observados nesse estudo.

O primeiro diz respeito aos motivos das ocorrências da deficiência dos/das participantes. Entre os/as participantes do estudo, a maioria vivenciou situações que sugerem, se uma melhor e mais atenciosa assistência médica tivesse acontecido, a perda ou prejuízo da visão poderia ter sido evitada. Portanto, a primeira sugestão a partir dos resultados encontrados, é que deve haver mais atenção nos cuidados com a saúde visual, desde o pré-natal e durante o transcorrer da vida de uma pessoa.

O segundo ponto a destacar, é que apesar das revisões ocorridas nas últimas décadas sobre a concepção de deficiência, evoluindo da perspectiva médica para a social, foi possível identificar que ainda é atual, mesmo entre as PCD, a ideia de que a deficiência está restrita a própria pessoa, aos seus aspectos físicos e/ou cognitivos. Não se compreende a deficiência pertencente ao contexto socioambiental, de forma relacional (McNamee, 2012). Esta maneira de compreender a deficiência é identificada por meio de comportamentos da negação da deficiência e pela valorização de atitudes de superação, de impor-se e vencer desafios, eximindo e/ou minimizando a responsabilidade de um contexto hostil, excludente e discriminatório. Negar ou amenizar a própria deficiência pode indicar uma dificuldade em lidar com ela. No entanto, cabe ressaltar que quando uma PCD ou que tenha envolvimento com PCD, está engajada em trabalhos e/ou grupos de apoio e movimentos ativistas, a compreensão da deficiência num plano psicossocial é prevalente e um posicionamento crítico é notoriamente presente. Mais ações afirmativas, envolvendo pessoas com ou sem deficiência talvez possam contribuir para melhorar a visão do que é ser PCD. Ações afirmativas protagonizadas por

escolas, organizações empresariais, agentes públicos e os segmentos de cultura, lazer e entretenimento poderiam contribuir.

Em terceiro, há a ideia de que para ser considerada PCD, a deficiência tem de ser aparente. Não basta ter deficiência, é preciso "parecer PCD". Este dado chegou por meio das narrativas de dois participantes, em que a deficiência deles, não sendo prontamente observável, foi deslegitimada. Os acontecimentos reforçam a ideia do capacitismo. O entendimento é que se a deficiência não é acentuada e/ou limitante, a pessoa deve esforçar-se para fazer as coisas como todas as demais. Um debate com a sociedade mais as propostas assinaladas no item precedente a este, também podem trazer um quadro propício para a melhoria desta concepção equivocada da deficiência.

A quarta consideração diz respeito ao quanto as barreiras de acesso aos meios de transportes públicos, como disponibilidade de linhas e itinerários, recursos táteis e audiovisuais, podem limitar o acesso ao trabalho das PCD mesmo em regiões e/ou cidades com mais recursos econômicos e infraestrutura. Alguns trabalhos mencionam a dificuldade de contratação de PCD (Carvalho, 2008; Lorenzo & Silva, 2020) e, nesse estudo, podemos constatar que uma das dificuldades das PCD é o deslocamento. A sugestão é que sejam realizados estudos e proposições para ampliação e/ou revisão de políticas de acessibilidade nas cidades, principalmente nas cidades com menos recursos e sem planos e ações de mobilidade para PCD.

O quinto ponto a considerar refere-se às ações afirmativas e a legislação presentes no contexto brasileiro para as PCD que ainda não apresentam os resultados que poderiam e deveriam ter. As cidades onde residem os/as participantes desse estudo, são economicamente representativas no contexto nacional, pois nelas estão instalados segmentos empresariais de diversos portes e setores da economia. Para que se possa conhecer mais amplamente como se configuram as experiências de trabalho das PCD é preciso que estudos se estendam para regiões e cidades onde as ofertas de trabalho não se encaixam na Lei de Cotas.

A sexta consideração proposta diz respeito a intersecção entre gênero e deficiência. Em revisão de literatura deparou-se com algumas produções que abordam o tema (Diniz, 2012; Gesser, 2019). Por esta razão, uma questão foi inserida no questionário de pesquisa. Constatou-se que na visão dos homens não há tratamento diferencial entre homens e mulheres com deficiência no mundo do trabalho. Posicionamento contrário, vem de uma das entrevistadas, ilustrado com exemplos de discriminação da experiência pessoal. Estes dados suscitaram que é um tema de grande relevância e deve ser explorado em outros estudos.

Por fim, passa-se a fazer as devidas considerações sob perspectiva teórica da TPT (Duffy et al., 2016; Pires et al., 2021), abordagem que embasou este estudo.

A TPT tem o conceito de trabalho decente proposto pela OIT (1999) como central. O trabalho decente deve ser capaz de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Numa perspectiva macrossocial, o trabalhar é um caminho fundamental para superação da pobreza, da desigualdade e da exclusão social e numa perspectiva individual, está associado a saúde e bem-estar. De acordo com Blustein (2013), trabalhar é central na vida e na saúde mental das pessoas e entender as experiências de trabalhar em diferentes contextos é essencial.

Esse estudo demonstrou que o modelo proposto pela TPT colabora na compreensão das experiências de trabalhar das PCDV e foi possível identificar se o trabalho realizado é compatível com o conceito de trabalho decente.

A análise dos dados permitiu concluir que entre os/as participantes, apenas Ila atende aos critérios definidos como trabalho decente. Na compreensão dela, está realizada e sente-se bem com o que faz, sem mencionar qualquer necessidade de melhoria nas condições e no trabalho propriamente dito, na remuneração e no relacionamento com os/as colegas. Sente-se respeitada e segura.

Cecília, embora sinta-se bem e realizada com o seu trabalho, possui uma rotina exaustiva por ter de atender demandas provenientes de falta de outros/as profissionais e ainda, apesar de muitas conquistas, dificuldade de acesso para desenvolver seu trabalho. Para atingir o que se considera trabalho decente, Cecília precisa ter melhores condições de trabalho, o que implica na necessidade de mudanças na organização e gestão do trabalho e de pessoas na instituição onde atua.

Mauro está fora do mercado de trabalho e sua história de vida de trabalhar permite compreender que não vivenciou experiências que caracterizam o trabalho decente, ora pela precariedade das condições de trabalho, ora pela baixa remuneração e/ou alguma situação de inequidade. Conseguindo o trabalho que deseja, talvez possa atender aos critérios do trabalho decente.

Tiago considera o trabalho que realiza com o pai, uma ajuda, não um trabalho. Quer trabalhar com tecnologia e os seus planos, por si mesmo, indicam que apesar de gostar do que faz, não lhe garante condições de segurança nem sensação de realização e bem-estar. Assim como Mauro, talvez venha a exercer um trabalho decente, quando da conquista de uma oportunidade na área de seu interesse e que atenda às suas demandas.

A TPT foi apresentada por Duffy et. al (2016) com o objetivo de explicar as experiências de trabalhar de todas as pessoas, adotando o conceito de trabalho decente como central e, a

partir daí, propor uma teoria alternativa e mais inclusiva de compreensão das carreiras e da vida de trabalhar e, em termos práticos, de intervenções em orientação profissional e de carreira (OPC). Os/as autores/as consideram que as experiências de trabalhar devem contemplar todas as pessoas que trabalham e/ou queiram trabalhar. A TPT alerta para o fato de que a OPC esteve ao longo de sua história dedicada às pessoas de classe média e com maiores possibilidades de escolha. Propõe, portanto, que a OPC esteja disponível para todas as pessoas, mas, principalmente, àquelas consideradas pertencentes a grupos não dominantes, comumente numa zona fronteiriça e submetidas as experiências de marginalização e condições econômicas precárias.

A TPT quer contribuir com profissionais e pesquisadores/as de OPC trazendo uma proposta que englobe os aspectos psicológicos e sociológicos das experiências de trabalhar de pessoas normalmente em linhas de marginalização. A TPT defende, no entanto, a importância de considerar todos os contextos econômicos e sociais, não pretendendo ser uma teoria universal. A proposta da TPT é um convite para o diálogo e reflexão.

Portanto, esse trabalho atendendo a recomendação de TPT, pode contribuir para compreender os impactos das dimensões contextuais e estruturais na vida das pessoas com deficiência visual, normalmente com restrições ou nenhuma capacidade de escolha. A partir da compreensão, colaborar com profissionais e pesquisadores/as na área de trabalho e carreira para que esses impactos externos possam ser amenizados, garantindo condições de trabalho que colaborem na superação das inequidades, garantindo inclusão social, identidade e dignidade pessoal.

As experiências profissionais dos/das participantes são particulares, mas contribuem para entender muitos aspectos que são vivenciados de maneira comum entre as pessoas com deficiência. Os resultados não devem ser generalizáveis, mas são um convite para reflexões e possibilidades de trabalhos mais amplos.

Recomenda-se que outros estudos sejam realizados, incluindo pessoas com outras deficiências, e de demais regiões ou cidades do país, principalmente aquelas distantes dos centros urbanos e com menores recursos econômicos.

REFERÊNCIAS[3]

[3] De acordo com o estilo APA (American Psychological Association).

Antunes, R. (2000). *Os sentidos do Trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo.

Araújo, L. A. D. (2001). *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência* (3a ed). Brasília, DF: CORDE.

Assunção, R. V., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2015). Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *15*(4), 340-351.

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70. (Original publicado em 1977)

Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(2), 171-182.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York, NY: Routledge.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1-17.

Blustein, D. L. (2013). The Psychology of Working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). New York, NY: Oxford.

Blustein, D., Schultheiss, D. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: a social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 423-440.

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Brasil. (1990). *Lei n. 8.122/1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

Brasil. (1991). *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

Brasil. (2008). *Lei n. 11.788*, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm.

Brasil. (2015). *Lei n. 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

Carmo, M., Gilla, C., & Quiterio, P. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, *24*(1), 1-11.

Carvalho, K. M. (2008). Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In M. N. Carvalho, & Freitas A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 43-52). Curitiba, PR: Juruá.

Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiências, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho* (Tese de doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG. Recuperado de https://repositorio.ufmg.br.

Carvalho-Freitas, M. N., Leal G. T., & Souto, J. F. (2011). Deficiência e trabalho: literatura científica internacional. *Pesquisas e Práticas Psicossociais, 6*(1), 128-138.

Carvalho-Freitas, M. N., Souto, J. F., Simas, A. L. B., Costa. N. B., & Santos, L. M. M. (2012). *Trabalhar com Pessoas com Deficiência: futuros profissionais têm essa disposição?* Recuperado de http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_EOR789.pdf.

Tua Saúde. *O que é uveíte? Conheça as causas, sintomas e tratamentos*. Recuperado de https://centrocampineiro.com.br/o-que-e-uveite-conheca-as-causas-sintomas-e-tratamentos/.

Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho.* Petrópolis, RJ: Vozes.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). (2020). *Nota técnica, n. 246*. 20 de novembro de 2020 revisada e atualizada.

Maia, A. M. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, *21*(3), 689-718.

Marco, V. D. (2020). *Capacitismo: o mito da capacidade*. Belo Horizonte, MG: Letramento.

Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology. *Journal of Career Assessment*, *17*(3), 247-265.

Diniz, D. (2012). *O que é deficiência*. São Paulo, SP: Brasiliense.

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *Career Development Quarterly*, *63*(2), 126-140.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148.

Farias, N., & Buchalla, C.M. (2005). A classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da Organização Mundial de Saúde: conceitos, usos e perspectivas. *Revista Brasileira Epidemiologia*, *8*(2), 187-93.

Figueira, E. (2021). *As pessoas com deficiência na história do Brasil: uma trajetória de silêncios e gritos.* Rio de Janeiro, RJ: Wak Editora.

Franco, J. R., & Dias, T. R. S. (2005). A pessoa cega no processo histórico: um breve percurso. *Benjamin Constant*, *30*. Recuperado de http://revista.ibc.gov.br/index.php/BC/issue/view/88.

Frosh, S. (2012). Psychosocial theory. In T. Teo (Ed.), *Encyclopedia of critical psychology* (pp. 144-149). New York, NY: Springer.

Fundação Dorina Nowil para Cegos. Recuperado de www.fundacaodorina.org.br.

García, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, *12*(1), 165-187.

Gasper, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed., p. 855). Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Gergen, K. J. (2009). O movimento do construcionismo social na psicologia moderna. *Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis*, *6*(1), 299-325.

Gesser, M. (2019). Psicologia e deficiência: desafios à atuação profissional no campo das políticas públicas. *Psicologia e Pessoas com Deficiência* (caderno temático do CRP, pp. 43-56). Florianópolis, SC: Tribo da Ilha.

Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Guanabara.

Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, *63*(1), 341-367.

Kaës, R. (1997). *O grupo e o sujeito do grupo: elementos para uma teoria psicanalítica do grupo*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Latour, B. (1994). *Jamais fomos modernos*. São Paulo, SP: Editora 34.

Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *Career Development Quarterly*, *61*(1), 2-14.

Lobato, B. C. (2009). *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, SP.

Lorenzo S. M., & Silva, N.R. (2020). Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. *R. Laborativa*, *9*(1), 46-69.

McNamee, S. (2012). From social construction to relational construction: Practices from the edge. *Psychological Studies*, *57*(2), 150-156.

Minayo, M. C. S., & Sanches O. (1993). Quantitativo – Qualitativo: Oposição ou Complementariedade? *Cadernos de Saúde Pública*, *9*(3), 239-262.

Monteiro, L. G., Oliveira, S. M. Q., Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *17*(3), 459-480.

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, *19*(1), 47-56.

Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999). *Trabalho decente*. Recuperado de https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm.

Organização Mundial da Saúde (OMS, 2003). *CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde* [Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais]. São Paulo, SP: EDUSP.

Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011). *Relatório mundial sobre a deficiência*. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf.

Pavot, W., & Diener, E. (1985). Review of the satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *5*(2), 164-172.

Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. (2021). Teoria da Psicologia do Trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação profissional*, *21*(2), 203-214.

Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba, PR: Juruá.

Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 19-27.

Ribeiro, M. A. (2017). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. In N. Silva Jr. & W. Zangari (Orgs.), *A psicologia social e a questão do hífen* (pp. 263-277). São Paulo, SP: Edgard Blücher.

Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 545-564.

Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2008). Gestão organizacional da diversidade: estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 122-141). Curitiba, PR: Juruá.

Rodrigues, A. M. (1977). *Indivíduos, grupos, sociedade: estudos de psicologia social*. São Paulo, SP: EDUSP.

Santos, B. S. (2002). Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In B. S. Santos (Org.), *Reconhecer para libertar* (pp. 427-463). Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.

Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia e Sociedade*, *30*, e160054.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673.

Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. (2012). *Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. Recuperado de www.pessoa- comdeficiencia.gov.br.

Secretariado Nacional de Reabilitação, Ministério do Emprego e da Segurança Social. (1989). *Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps)*. Lisboa.

Shotter, J. (1993). *Conversational realities*. London, UK: Sage.

Silva, O. M. (1987). *A epopéia ignorada - A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.* São Paulo, SP: Cedas.

Silva, G. P. (2007). *Os sentidos do trabalho para a pessoa com deficiência visual* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

Spink, M. J. P. (2003). Subvertendo algumas dicotomias instituídas pelo hábito. *Athenea Digital*, *4*, 1-7.

Spink, M. J., Brigagão, J. I. M., Nascimento, V. L. V., & Cordeiro, M. P. (2014). *A produção de informação na pesquisa social: compartilhando ferramentas*. Rio de Janeiro, RJ: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322-337.

Suzano, J. C. C., Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., Brighenti, C. R. G. B., & Vieira-Silva, M. (2014). A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia*, *18*(3), 239-250.

Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, *11*(2), 273-294.

Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *14*(1), 73-91.

Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho: desafios à efetiva inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, *13*(1), 1-20.

World Health Organization. (WHO, 2001). *International Classification of functioning, disability and health: ICF*. Recuperado de https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health.

World Health Organization. (WHO, 2003). *World Health Survey*. Geneva: World Health Organization. Recuperado de https:// www.who.int/healthinfo/survey/en/

World Health Organization. (WHO, 2008). *The Global Burden of Disease: 2004 Update*. Recuperado de https://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/GBD_report_2004update_full.pdf ? ua=1

APÊNDICE A

Instrumento de pesquisa – Roteiro de entrevista

1º Momento

"Conte-me sua história de trabalho a partir do momento em que você acha que ela começou."

2º Momento

Informações a serem coletadas, caso não tenham sido mencionadas na narrativa do entrevistado: 1- Como e quando se deu a inserção no trabalho. 2- A deficiência visual foi determinante para a sua história de trabalho? 4- Houve algum tipo de apoio? Se sim, de quem e/ou do que? 5- O que facilitou/dificultou a inserção? 6- Como é a sua rotina de trabalho? 7- 7.1 - Conte-me um dia feliz de trabalho que tenha marcado você. 7.2 - E de um dia ruim, você tem alguma lembrança? 8- Houve alguma situação em que você tenha se sentido desconfortável no trabalho? 9- O que você pensa sobre homens e mulheres com deficiência no mundo, há alguma diferença? 10- O que você pensa a respeito da Lei de Cotas, nas empresas, para pessoas com deficiência? 12- Você já desejou ou desejaria não trabalhar? Fale-me a respeito. 13- Há algum tipo de trabalho que você gostaria de fazer ou de ter feito? 14- Tem algum tipo de trabalho que você não gostaria de fazer? 15- Tem planos de trabalho para o futuro? Se sim, conte-me a respeito.

3º Momento

INFORMAÇÕES DE PERFIL DO ENTREVISTADO

Nome:						
Data de nascimento:						
Estado civil: Sexo:						
Bairro/Município de residência:						
Formação:						
Onde trabalha:						
Função/cargo que exerce atualmente:						
Data de admissão: Tempo de experiência profissional na função/empresa:						
Tempo de experiência total (desde quando considera ter começado a trabalhar):						
Tipo de deficiência: congênita ( ) adquirida ( ) Há quanto tempo:						
COMPOSIÇÃO FAMILIAR						
Nome	Sexo	Grau de parentesco	Idade	Estado civil	Nível de instrução	Ocupação profissional
Renda familiar média (em R$)						
Até 1.100,00						
Entre 1.100,00 até 2.200,00						
Entre 2.201,00 até 4.400,00						
Entre 4.401,00 até 6.600,00						
Entre 6.601,00 até 8.800,00						
Entre 8.801,00 até 10.000,00						
Acima de 10.001,00						

APÊNDICE B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma.

A presente entrevista cumpre parte da pesquisa de mestrado intitulada "Os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência visual", sob responsabilidade do Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro e tem como objetivo fornecer elementos para discussão acerca da percepção das pessoas com deficiência visual sobre suas histórias de trabalho.

O objetivo dessa entrevista é estritamente acadêmico e para fins didáticos, não havendo nenhuma outra finalidade oculta.

A entrevista deve durar de 40 a 90 minutos, dependendo da sua disponibilidade para narrar sua trajetória profissional, que é o que será requisitado pelo pesquisador e será gravada em áudio, sendo que as gravações ficarão arquivadas no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, com acesso restrito e sem identificação dos entrevistados. As entrevistas serão realizadas em local indicado por você.

Vale salientar que a participação é voluntária e a entrevista pode ser interrompida a qualquer momento. Além disso, o sigilo está garantido e sua identidade não será revelada sob nenhuma hipótese.

O material coletado na pesquisa poderá ser utilizado em uma futura publicação, em livro e/ou periódico científico, mas, novamente, reforça-se o sigilo, pois em nenhum momento sua identidade será revelada, já que em caso de publicação serão analisadas as estruturas do conjunto das carreiras pesquisadas, não cada uma em particular.

A pesquisa apresenta riscos mínimos a você, principalmente relacionados ao fato de que uma reflexão sobre sua história de trabalho pode gerar algum desconforto e, como benefícios, você terá uma chance de refletir sobre sua carreira e projetos profissionais futuros.

Para qualquer dúvida, entre em contato com o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (Av. Prof. Mello Moraes, 1721 - Bloco A, sala 105, Cidade Universitária – São Paulo, SP) – Fone: (11) 3091-4184, e-mail: marcelopsi@usp.br) ou diretamente no Comitê de Ética em Pesquisa com seres Humanos do IPUSP (Av. Prof. Mello Moraes, 1721, Bloco G, sala 27, Cidade Universitária – São Paulo, SP – fone: (11) 3091-4182, e-mail: ceph.ip@usp.br).

Pesquisador Responsável
Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro
PST - Departamento de Psicologia Social e do Trabalho
Instituto de Psicologia da USP

Pesquisadora Executora
Luciana Aparecida Beliomini
Aluna da Pós-Graduação (Mestrado)
Instituto de Psicologia da USP

Consentimento da pessoa como participante

Eu, _____, abaixo assinado(a), concordo em participar do estudo “Os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência visual” , como sujeito. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Luciana Aparecida Beliomini sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação.

Local e data: _____, ____ de _____ de 20___

Nome e Assinatura do(a) participante:

Testemunha de que o termo foi lido pelo pesquisador ao(a) participante.

Nome completo:

Assinatura: