

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Amanda Grasiela da Luz Peres

Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho

**Porto Alegre
2016**

Amanda Grasiela da Luz Peres

Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Silvia Generali da Costa

Porto Alegre

2016

CIP - Catalogação na Publicação

Peres, Amanda Grasiela da Luz
Sentidos e significados do trabalho para
servidores públicos com deficiência: um olhar a
partir de trajetórias de vida e trabalho / Amanda
Grasiela da Luz Peres. -- 2016.
182 f.

Orientadora: Silvia Generali da Costa.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2016.

1. Sentidos e Significados do Trabalho. 2. Pessoa
com Deficiência. 3. Serviço Público. I. Costa, Silvia
Generali da, orient. II. Título.

Amanda Grasiela da Luz Peres

Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Silvia Generali da Costa

Conceito final:

Aprovada em: _____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Idília Fernandes – PPGSS/PUCRS

Prof^a. Dr^a. Angela Beatriz Busato Scheffer – PPGA/UFRGS

Prof^a. Dr^a. Fernanda Tarabal Lopes – PPGA/UFRGS

Orientador: Prof^a. Dr^a. Silvia Generali da Costa

À minha mãe, que me proporcionou as condições necessárias para que eu pudesse colocar os estudos sempre em primeiro lugar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, os meus pais, Izabel da Luz Peres e Luis Carlos Santos Peres, pela educação e pelos valores compartilhados.

À professora Silvia Generali, pela sua generosidade e dedicação para que eu pudesse concluir esta caminhada como mestrandia.

Aos avaliadores da banca, Profa. Idilia Fernandes, Profa. Angela Busato Scheffer e Profa. Fernanda Tarabal Lopes, por contribuírem com os seus conhecimentos. Sinto-me honrada em tê-los neste momento especial de crescimento pessoal e profissional.

Aos colegas do PPGA/UFRGS, com os quais compartilhei momentos de angústia e felicidade - mais de felicidades do que de angústias- especialmente às minhas colegas e amigas Paula Prux, Carla Feijó e Anelise D'Arísbo.

E, em se tratando de amizade e companheirismo, eu não poderia deixar de agradecer ao meu noivo Lucas Silvestrin.

Muito obrigada aos participantes desta pesquisa, por confiarem e acreditarem em meu potencial e em meu estudo.

Minha mais profunda gratidão aos professores que passaram pela minha vida e me inspiraram a seguir esta linda profissão.

*Das utopias
Se as coisas são inatingíveis... Ora!
Não é motivo para não querê-las...
Que triste os caminhos, se não fora
a presença distante das estrelas!*

Mário Quintana

RESUMO

O objetivo deste estudo é compreender os sentidos e significados do trabalho segundo os servidores públicos com deficiência a partir da descrição de suas trajetórias, buscando identificar e analisar esses sentidos e significados atribuídos ao trabalho nas dimensões organizacional, individual e social. De natureza teórico-empírica, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa do tipo exploratória e descritiva, na qual, mediante a metodologia de histórias de vida, foram descritas as trajetórias pessoais e profissionais de oito servidores públicos com diferentes tipos de deficiências, físicas e visuais, que trabalham em distintas organizações públicas do Estado do Rio Grande do Sul. A metodologia permitiu uma melhor compreensão dos sentidos e significados do trabalho ao favorecer uma articulação entre a realidade social, os significados do trabalho compartilhados por esses trabalhadores e as questões individuais, tal como suas impressões, sentimentos e experiências. Após as descrições das trajetórias, a análise é apresentada. Das trajetórias, destacaram-se os aspectos relacionados ao trabalho, que foram analisados e apresentados tal como um percurso, mostrando desde a entrada no mercado de trabalho até o atual momento das carreiras dos servidores públicos com deficiência participantes deste estudo. Dentre as percepções sobre o trabalho, a categoria preconceito e discriminação figura como pano de fundo, evidenciando um cenário ainda com entraves para uma inclusão, de fato, das pessoas com deficiência no campo do trabalho, mesmo tendo reservas de vagas. Contudo, mesmo havendo percepções negativas sobre o contexto de trabalho para as pessoas com deficiência, os pontos positivos sobressaem-se aos negativos no momento em que os servidores significam e atribuem sentido ao seu trabalho. Deste modo, os servidores com deficiência percebem o trabalho como uma forma de conquistar independência, ter autonomia, sentirem-se realizados e satisfeitos diante de um contexto que estigmatiza. Para eles, o trabalho também é “estar no mundo”, sentir-se útil, participando e contribuindo para algo que irá resultar diretamente nos serviços públicos prestados à sociedade.

Palavras-chave: Sentidos e Significados do Trabalho. Pessoa com Deficiência. Serviço Público.

ABSTRACT

This study aims to understand the sense and the meanings of work according to the disabled public servants from the description of their trajectory, seeking to identify and analyze these senses and meanings attributed to work in its organizational, individual and social dimensions. With a theoretical and empirical nature, the research is characterized by being qualitative of the exploratory and descriptive type, in which by using the life history method, the personal and professional trajectories of eight government employees with different types of physical disabilities and visual impairment have been described, they work in distinct public organizations at Rio Grande do Sul Estate. The methodology allowed a better comprehension of senses and meanings of work by favoring an effective link between social reality, work meanings that were shared by these workers and individual issues, such as their impressions, feelings and experiences. After the description of their trajectories, the analysis is presented. Concerning trajectories, aspects related to work were highlighted, and they were analyzed and presented as a route, showing since their entrance in the labor market through the actual moment of the career of the disabled public servants participants of this study. Among the work perceptions, the category the prejudice and discrimination acts as backdrop, displaying a canary yet with barriers to an inclusion indeed of people with disability at job field, even having reserve posts. However, even existing negative perceptions about context of work for people with disability, the positive points protrude the negatives at the moment that the public servants give and assign meaning to their job. Thereby, the public servant with disability realized the work as a way of conquering independency, having autonomy, feeling realized and satisfied facing the concept that stigmatize. For them, the work is also “being in world”, is feeling useful, participating and contributing for something that will result directly to the public services rendered to the society.

Keywords: Senses and Meanings of Work. Person with Disability. Public Service.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Definições do trabalho encontrados pelo grupo MOW	37
Quadro 2 - Síntese das características de um trabalho que tem sentido, associadas aos princípios de organização	39
Quadro 3 - Categorias de análise utilizadas por diversos autores para estudar o significado e os sentidos do trabalho.....	41
Quadro 4 - Conclusões de Araújo e Sachuk (2007)	44
Quadro 5 - Tipos de sentidos do trabalho sob a perspectiva da racionalidade	46
Quadro 6 - Perfil dos participantes da pesquisa	76
Quadro 7 - Objetivo de cada momento na coleta das informações.....	79
Quadro 8 - Aspectos do trabalho ao longo das trajetórias	108
Quadro 9 – Os sentidos do trabalho para os servidores públicos com deficiência.....	143

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO E JUSTIFICATIVA.....	18
3 REVISÃO DA LITERATURA	23
3.1 TRABALHO: HISTÓRIA, CONCEITO E SUBJETIVIDADE	23
3.1.1 Definindo trabalho.....	23
3.1.2 Trabalho, organização e subjetividade.....	28
3.2 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO	31
3.2.1 Breve discussão das diferenças entre sentido e significado do trabalho.....	35
3.2.2 Os estudos do grupo MOW e suas influências	36
3.2.3 Estudos brasileiros sobre sentidos e significados do trabalho.....	40
3.2.4 Estudos sobre os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência	49
3.3 DEFICIÊNCIA E TRABALHO	51
3.3.1 Pessoas com deficiência: construção de uma visão social	51
3.3.2 O contexto do trabalho e a legislação brasileira para pessoas com deficiência	59
3.4 O TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO	61
3.4.1 Definindo organização e administração pública.....	62
3.4.2 O trabalho e o trabalhador no serviço público	68
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	71
4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	71
4.2 O MÉTODO	72
4.3 OS PARTICIPANTES	75
4.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA	77
4.5 A ANÁLISE	79
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	81
5.1 AS TRAJETÓRIAS DE VIDA E DE TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA.....	81
5.1.1 A trajetória de Luna.....	82
5.1.2 A trajetória de Ghum.....	87
5.1.3 A trajetória de Augusto.....	90
5.1.4 A trajetória de Ana Clara	93
5.1.5 A trajetória de Mari	96
5.1.6 A trajetória de João.....	100

5.1.7 A trajetória de André	101
5.1.8 A trajetória de Larissa	105
5.2 O TRABALHO AO LONGO DAS TRAJETÓRIAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA	108
5.2.1 Discriminação e preconceito: uma questão social e cultural	109
5.2.2 Ingressando no mercado de trabalho: da formação profissional até as primeiras experiências de trabalho	113
5.2.3 As reservas de vagas para pessoas com deficiência	119
5.2.4 A escolha pelo trabalho no serviço público	123
5.2.5 E depois que ingressa no serviço público? Da teoria à prática	126
5.2.6 O engajamento pelos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho...	136
5.2.7 Aspectos característico do trabalho no serviço público	138
5.3 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA	142
5.3.1 A dimensão organizacional: organização do trabalho e relações interpessoais	144
5.3.1.1 Um trabalho que faz sentido se tem boas relações interpessoais	144
5.3.1.2 Um trabalho que faz sentido se tem reconhecimento e valorização	145
5.3.1.3 Um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico.	147
5.3.1.4 Um trabalho que faz sentido proporciona autonomia.....	149
5.3.2 A dimensão individual: o trabalho não somente como um meio de independência/sobrevivência mas também como realização e satisfação pessoal	150
5.3.2.1 Um trabalho que faz sentido proporciona independência	150
5.3.2.2 Um trabalho que faz sentido permite realização e satisfação pessoal	152
5.3.3 A dimensão social: o trabalho como inserção e contribuição social	155
5.3.3.1 Um trabalho que faz sentido permite inserção social	155
5.3.3.2 Um trabalho que faz sentido há contribuição social.....	157
6 CONCLUSÃO	160
REFERÊNCIAS	167
APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	179
APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	180
APÊNDICE C – QUESTÃO GERATIVA DA NARRATIVA	181
APÊNDICE D – PERGUNTAS EXMANENTES CONFORME OBJETIVOS E REFERENCIAL TEÓRICO	182

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem sido objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento. Suas implicações, mudanças e contradições fazem parte da construção psico-sócio-histórica do homem. Mais recentemente, devido às diversas transformações ocorridas no mundo do trabalho, assim como a sua centralidade e as proporções assumidas pelas organizações na sociedade moderna, os estudos da área da Administração têm voltado sua atenção para a interação homem-organização, dando ênfase aos fatores individuais, tal como a subjetividade do trabalhador na sua experiência no trabalho (GOULART, 2007).

Conforme Motta e Freitas (2000, p. 7), por muito tempo existiu uma lacuna nos estudos organizacionais “[...] que tratam do homem como ser ao mesmo tempo individual, social e psíquico, que cria e vive no meio de organizações”. Para Chanlat (2009), esta lacuna se deu devido à centralidade das questões econômicas, quantitativas e organizacionais em nossa sociedade, passando os estudos a preocuparem-se com questões técnicas e instrumentais de gestão, distanciando-se do caráter simbólico do trabalho e das dimensões humanas, tais como a cognitiva, psíquica e afetiva, da alteridade e da psicopatológica.

No entanto, segundo Tôres (2009), percebe-se uma renovação na abordagem do comportamento organizacional, com incorporações de conhecimentos da Linguística e da Psicanálise e de significativas contribuições de disciplinas básicas, tais como a Antropologia, a Sociologia, a Psicologia e a Psicologia Social. A partir desse fundamento interdisciplinar, o homem, também em um contexto organizacional, deve ser considerado um ser concreto, ou seja, um ser simbólico, de desejo e de pulsão, de pensamento e de palavra, localizado no tempo e no espaço, um construtor de relações, para o qual a realidade deve ter sentido (TÔRES, 2009).

Os estudos sobre os Sentidos e Significados do trabalho aproximam-se dessa perspectiva, sejam eles da área da Psicologia ou da Administração. Em concordância com Morin (2001), as organizações devem compreender as características do trabalho para então organizá-lo de uma forma que faça sentido para quem o realiza. Deve-se aproveitar este momento de transformação organizacional para melhorar a organização do trabalho para além da eficácia organizacional, perpassando pela qualidade de vida dos trabalhadores, levando em consideração toda a carga simbólica que o trabalho representa.

Pela Psicologia, os sentidos do trabalho são abordados sob diferentes perspectivas. Na percepção da Psicologia sócio-histórica, uma vertente da Psicologia Social, o ser humano é um ser ativo, social e histórico. No encontro entre o singular e as experiências sociais concretas, “o sujeito atua, vivencia relações, estabelece vínculos, convive com significados, experimenta emoções e produz sentidos” (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 82).

Do ponto de vista clínico, o trabalho é mobilizador da personalidade. No ato de trabalhar estão envolvidos “[...] gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventa.” (DEJOURS, 2004, p. 28).

Buscando compreender os sentidos e significados do trabalho atribuídos pelas pessoas, diferentes coletivos de trabalhadores são foco de pesquisas, dentre eles encontram-se, estudantes de administração e administradores (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; OLIVEIRA *et al.*, 2004), trabalhadores considerados em condições precárias, tais como feirantes (SOUZA; TOLFO, 2009), ex-funcionários públicos, trabalhadores informais e cooperados (COUTINHO, 2009), trabalhadores com deficiência física e sem deficiência (PEREIRA *et al.*, 2008), trabalho docente (BASSO, 1998; RAITZ; SILVA, 2014), jovens (DUTRA-THOMÉ; KOLLER, 2014), profissionais da área da saúde (FAITÃO; PINHEIRO, 2012), entre outros.

Neste estudo, pretende-se através do método de histórias de vida compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelas Pessoas com Deficiência (PCDs), atuantes em organizações públicas. A pesquisa terá em vista a situação de estigmatização dessas pessoas no mercado de trabalho, a condição de entrada no trabalho, tanto do setor público quanto do privado, por meio de reserva de vagas e o contexto de trabalho no setor público e suas especificidades (PEREIRA *et al.*, 2008; PIRES; MACÊDO, 2006).

Mesmo tendo o aparato legal que garante a reserva de vagas para PCDs ingressarem no mercado de trabalho, estudos evidenciam diversas dificuldades por parte das empresas ao tratarem da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência (AMARAL, 1994; BATISTA *et al.*, 1997; CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; BIANCHETTI; CORREIA, 2011). Esses empecilhos apontam para um certo descompasso entre o objetivo de inclusão das pessoas com deficiência, almejado pela legislação, e a realidade encontradas nas empresas, que muitas vezes não modificam seus valores e atitudes e não oferecem as condições necessárias de trabalho para as pessoas que ingressaram pela reserva de vagas destinadas às pessoas com deficiência.

Os processos e os significados do trabalho para as pessoas com deficiência muitas vezes são acompanhados pela superação de preconceitos. Batista *et al.* (1997) chamam esses preconceitos de mitos. Mitos de que as pessoas com deficiência são improdutivas, dependentes e incapazes de realizar um trabalho que proporcione realização ou satisfação, restringindo oportunidades de trabalho às atividades consideradas elementares, operacionais e tardias para os moldes de produção capitalista (BATISTA *et al.*, 1997).

Relativo ao serviço público, partiu-se do pressuposto encontrado com maior representatividade na revisão da literatura de que, muitas vezes, o trabalho público é conhecido por ser impessoal, rotineiro, sistemático, ultrapassado, ineficiente, moroso e sem reconhecimento. E no que diz respeito à imagem do servidor público, é associada a um funcionário com pouca inclinação para o trabalho e preocupado com suas vantagens e privilégios (VENEU, 1990; CHANLAT, 2002; SARAIVA, 2002; RIBEIRO; MANCEBO, 2013; SPILKI; TITTONI, 2005).

O segundo pressuposto foi de que os sentidos e significados do trabalho atribuídos pelos servidores públicos com deficiência podem estar relacionados ao enfrentamento da discriminação, podendo o mesmo sentir-se, entre outras percepções, independente, capaz, reconhecido, realizado, além de apresentar relações ao contexto do trabalho no serviço público, que pelas suas características poderiam estar impedindo ou favorecendo esses sentidos.

Quanto à discriminação, ressalta-se a sua duplicidade, que pode estar relacionada à deficiência e à condição de ser servidor público. Isso posto, acredita-se que compreender os sentidos do trabalho para os servidores públicos com deficiência nas suas diferentes dimensões individual, organizacional e social, torna-se um ponto crucial para se pensar políticas de Gestão de Pessoas mais favoráveis.

Desta maneira, considerando a complexidade da temática que envolve o trabalho e as pessoas com deficiência, assim como o contexto de trabalho das organizações públicas e da importância de um trabalho dotado de sentidos e significados, este estudo se propôs a responder à seguinte questão de pesquisa: ***quais os sentidos e significados atribuídos ao trabalho pelos servidores públicos com deficiência?***

E, diante deste problema proposto, o objetivo geral, norteador desta dissertação, é ***compreender os sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência.*** E como objetivos específicos, pretende-se descrever, através de histórias de vida, as trajetórias de vida e de trabalho das pessoas com deficiência que atuam no serviço público; identificar e analisar, através de histórias de vida, os sentidos e significados do trabalho nas dimensões individual, organizacional e social; diferenciar aspectos do emprego no serviço público que

possam ser foco de políticas e ações da área de gestão de pessoas, de maneira que propicie um trabalho significativo às pessoas com deficiência.

A dissertação está estruturada da seguinte forma: no capítulo 2 é apresentada a contextualização do estudo e justificativas para a sua realização. Em seguida inicia-se a revisão da literatura (capítulo 3) tratando sobre o tema trabalho (subcapítulo 3.1), definindo o que é trabalho (subcapítulo 3.1.1) e a abordagem da subjetividade nas organizações (subcapítulo 3.1.2). O subcapítulo 3.2 versa sobre os sentidos e significados do trabalho e suas diferenças (subcapítulo 3.2.1), os estudos internacionais (subcapítulo 3.2.2) e nacionais (subcapítulo 3.2.3) e encerra com a temática e estudos realizados com PCDs (subcapítulo 3.2.4). No subcapítulo 3.3 discorre-se sobre a relação deficiência e trabalho, apresentando as definições de deficiência (subcapítulo 3.3.1), a contextualização do trabalho e a legislação para PCDs (subcapítulo 3.3.2).

Conclui-se a revisão discorrendo sobre o trabalho no serviço público (subcapítulo 3.4), apresentando as definições de organização e administração pública (subcapítulo 3.4.1) e explanando o trabalho no serviço público (subcapítulo 3.4.2). Os procedimentos metodológicos são descritos no capítulo 4, seguidos da apresentação e análise dos resultados (capítulo 5), onde são descritas as trajetórias e é realizada a análise dos sentidos e significados do trabalho atribuídos pelos servidores e, por fim, são apontadas as conclusões deste estudo no capítulo 6.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO E JUSTIFICATIVA

Com a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), conhecida como a Lei de Cotas, intensificaram-se na área da Educação, da Política, da Assistência Social e da Saúde, os estudos direcionados à investigação da relação das Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Com a regulamentação dessa Lei (Decreto nº 3.298/1999), os estudos da área da administração também têm-se voltado para essa temática, devido aos impactos nas organizações.

Geralmente, as pesquisas da área, assim como as próprias organizações, abordam aspectos técnicos da problemática, tal como a inserção e a gestão do trabalho dessas pessoas. Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2008), esta nova realidade de inclusão de pessoas com deficiência, trouxe às organizações, em especial para a área de Gestão de Pessoas, muitas indagações, por exemplo: Como incluir estas pessoas? Em que tipo de trabalho? Como recebê-las? Como trata-las? Entre outras questões.

Alves e Galeão-Silva (2004) percebem essa abordagem técnica, tanto das organizações quanto das pesquisas da área, como a redução de uma questão considerada política e social à uma visão gerencialista, frequentemente tratada sob a disciplina de Gestão da Diversidade. Os autores consideram que esta forma de ver a inserção de pessoas com deficiência no trabalho pode acarretar sérios problemas, tanto para o trabalhador com deficiência quanto para os processos produtivos da própria organização.

Conforme o Decreto nº 3.956 (BRASIL, 2001), deficiência é definida como “[...] uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. Em seu artigo segundo define discriminação como toda diferenciação, exclusão ou restrições que sejam baseadas na deficiência e que possam “[...] impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais” (BRASIL, 2001).

As legislações, políticas e documentos nacionais e internacionais objetivam a inclusão de PCDs, que historicamente mostraram-se em situação de segregação. Nesse sentido, encontram-se as ações afirmativas como um meio de proporcionar igualdade de oportunidades, seja na educação e/ou no mercado de trabalho para estas pessoas. Assim, a valorização do papel do trabalho para as pessoas com deficiência, considerado um grupo expressivo que ainda se encontra à margem do processo produtivo, por meio de ações afirmativas, objetiva,

paulatinamente, amenizar e até mesmo terminar com as barreiras decorrentes da discriminação e preconceito (GOMES; SILVA, 2002).

A Lei de Cotas, em seu artigo 93, dispõe sobre a obrigatoriedade de empresas privadas, que tenham 100 funcionários ou mais, a manter em seu quadro de funcionários cerca de 2 (dois) a 5 (cinco) por cento dos cargos preenchidos por PCDs. Para as organizações públicas, vigora a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), pela qual é garantido até 20% das vagas em concursos públicos. Desse modo, a situação problemática de estigmatização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passa a ser confrontada a partir de uma atividade considerada central na vida das pessoas, o trabalho (GARCIA, 2010).

No entanto, as organizações têm se defrontado com um “contraponto”: de um lado, a busca constante pela produtividade e por trabalhadores com as competências necessárias para se alcançar a competitividade e a eficiência organizacional; de outro, a exigência legal para a inclusão de pessoas com deficiência. Conseqüentemente, há a necessidade de readequação de comportamentos e valores diante de um total desconhecimento das potencialidades dessas pessoas, bem como da existência de preconceitos relacionados à deficiência, que acabam inferiorizando este grupo de trabalhadores, resultando em uma grande desigualdade no mercado de trabalho, mesmo havendo políticas de cotas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008; TOLDRÁ, 2009).

Assim, mesmo tendo conhecimento da legislação por parte das empresas e do valor social do trabalho, ainda percebem-se fragilidades no cumprimento das cotas para PCDs, e no aprimoramento das políticas e práticas de Gestão de Pessoas em que se considerem as necessidades sociais e psicológicas das pessoas com deficiência e não somente como um cumprimento de uma ordem externa, obrigatoriamente imposta. Bianchetti e Correia (2011) dizem que os avanços na legislação, no que tange aos direitos das pessoas com deficiência, não garantiram a congruência entre o anunciado e o colocado em prática.

Conforme, o último censo do IBGE, em 2010 havia cerca de 44.073.377 pessoas em idade ativa que afirmaram ter algum tipo de deficiência. No entanto, um total de 23, 7 milhões desses indivíduos encontravam-se desempregadas (BRASIL, 2012). As justificativas para esse cenário vão deste a falta de acessibilidade, a baixa formação e qualificação, a falta de informação, o processo seletivo, a resistência das empresas em cumprir com as cotas e até a discriminação ocorrida dentro do próprio ambiente de trabalho. Tudo isto, fruto de um longo histórico de exclusão (MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO - MTE, 2007).

Dejours (2012) destaca que o trabalho é um importante meio para satisfação das necessidades sociais e psicológicas, tornando-se um fator essencial à vida humana. O

significado do trabalho possui um caráter social e psicológico, de acordo com o sentido atribuído pelo sujeito na sua vida. Social porque é compartilhado por um conjunto de pessoas, e psicológico, pois trata-se de questões subjetivas que dizem respeito a questões individuais que refletem a história pessoal de cada um (SOUZA; TOLFO, 2009). Somando-se a isso, como visto, o trabalho para as pessoas com deficiência representa uma importante via de inserção social diante do contexto histórico de discriminação vivenciado, em especial, no mercado de trabalho.

De acordo com Dubar (2005, p. 22), a privação do trabalho “[...] é um sofrimento íntimo, um golpe na autoestima tanto quanto uma perda de relação com os outros: uma ferida identitária geradora de desorganização social”. Ao contrário, ter um trabalho, estabelecer relações com ou outros (mesmo que conflituosas), realizar e se empenhar em uma atividade “[...] é, ao mesmo tempo, construtor de identidade pessoal e de criatividade social” (DUBAR, 2005, p. 22). Segundo Souza e Tolfo (2009), o trabalho possui um papel central na vida das pessoas, pois é a partir dele que o homem organiza a sua vida e a sua rotina diária e até mesmo em seus relacionamentos o trabalho influencia.

O trabalho é uma das principais categorias por meio do qual o homem interage no seu meio social e no seu tempo, seja pelo fato de ser um meio de sobrevivência, seja pelo tempo da vida a ele dedicado, seja pelo fato de ser um meio de realização profissional e pessoal (SOUZA; TOLFO, 2009, p. 1).

Grande parte da vida está relacionada, em algum aspecto ao trabalho, desde a educação e formação para o exercício de uma profissão até o momento da aposentadoria (LANER, 2005). Mesmo que ultimamente tenha-se percebido mudanças nas relações de trabalho, tendo uma certa descentralização e flexibilização, com foco no indivíduo como único responsável pela sua empregabilidade, o trabalho ainda representa um *status* social, motivo de reconhecimento, prestígio e realização pessoal e profissional. Antunes (1997) conclui que as transformações decorrentes da produção capitalista, seja uma crescente intelectualização do trabalho ou ao contrário, a sua desqualificação, não significam a perda do sentido do trabalho como atividade humana vital e de emancipação do homem.

Quanto aos sentidos e significados do trabalho, são definidos por um conjunto de crenças, valores e atitudes construídos antes e durante o ato de trabalhar “[...] com variações dependendo das experiências subjetivas e situacionais que ocorrem no âmbito do emprego e da organização” (GOULART, 2009b, p. 48). Os sentidos e significados do trabalho, portanto, são construídos e compartilhados socialmente, em uma relação de troca do indivíduo com o meio social e organizacional.

Sendo assim, é de suma importância considerar o contexto organizacional quando se quer compreender os sentidos do trabalho atribuídos pelos trabalhadores, que constroem e compartilham significados. Segundo Morgan (1996), a organização é uma realidade socialmente construída, e como tal, sua

[...] estrutura organizacional, regras, políticas, objetivos, missões, descrições de cargos e procedimentos operacionais padronizados desempenham uma função interpretativa. Isto porque atuam como pontos primários de referência para o modo pelo qual as pessoas pensam e dão sentido aos contextos nos quais trabalham (MORGAN, 1996, p. 136).

As organizações públicas seguem o modelo burocrático e possuem características que as diferenciam das privadas, tais como menor rotatividade de pessoal, formalização e padronização dos processos, especialização e profissionalização de seus funcionários, impessoalidade em seus processos entre outras particularidades (BERGUE, 2011). Em um comparativo entre as organizações públicas e privadas, costuma-se valorizar o privado em detrimento do público. Desta forma, as organizações públicas, geralmente, acabam por ser consideradas ineficientes, sinônimo de papelada, com excesso de tramitações, apego a normas e regulamentos, são ultrapassadas, sem inovação e prestadoras de maus serviços (MOTTA; PEREIRA, 1987; SARAIVA, 2002; RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Nessa mesma direção, aos servidores públicos também são atribuídas características depreciativas tais como aqueles que não trabalham, não são comprometidos com o seu trabalho, são acomodados, não se qualificam, entre outras características que acabam por formar uma imagem pejorativa (VENEU, 1990; SARAIVA, 2002; SPILKI; TITTONI, 2005; COSTA; MONTINI, 2010; RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Neste contexto percebe-se a adoção de práticas da gestão privada, também conhecidas como gerencialismo. Para alguns autores a utilização do gerencialismo seria uma solução para os problemas do serviço público, enquanto para outros autores o emprego de tecnologias gerenciais do setor privado é incompatível com os interesses públicos.

Aproximando-se dos estudos sobre sentidos e significados do trabalho para pessoas com deficiência, Pereira, Prette e Prette. (2008) apontam para uma escassez de conhecimento produzido sobre o acompanhamento profissional destes trabalhadores. No entanto, foram encontradas algumas pesquisas que permitem ter uma contextualização do assunto. No estudo de Lima et al (2013) concluiu-se que os sentidos e significados do trabalho para as pessoas com deficiência estão frequentemente ligados ao sentimento de ser útil, de independência financeira e pessoal, de identidade social, de capacitação para o trabalho e de sentimentos gerados pelo fato de não ter um trabalho perante a sociedade, face à condição de “ser deficiente”.

Na pesquisa de Nohara, Fiammetti e Acevedo (2007) identificou-se que autonomia, inserção social, sensação de bem-estar, de cidadania e de comprometimento são reflexos do trabalho como uma superação à discriminação. No entanto, em diversas situações essas pessoas são vistas como incapazes e improdutivas.

Lima *et al.* (2013) destacam que os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência passam por questões puramente instrumentais, como de ganhos materiais e de poder aquisitivo, aspectos característicos da sociedade capitalista. Assim como por sentidos atribuídos ao trabalho, relacionados a realizações pessoais e profissionais. Sentidos esses que são atribuídos por pessoas que não possuem deficiência. Porém, os autores sugerem um estudo mais aprofundado, que proporcione um melhor entendimento das experiências e trajetórias destes trabalhadores, buscando revelar as subjetividades que marcam a participação das pessoas com deficiência no contexto do trabalho.

Diante dessa contextualização problematizadora, a presente dissertação propõe-se a investigar o objetivo proposto, de compreender os sentidos e significados do trabalho para os servidores públicos com deficiência. Assim, na revisão da literatura, que será apresentada no próximo capítulo, serão abordados os temas que nesta parte foram inicialmente apresentados.

3 REVISÃO DA LITERATURA

Apresentação dos principais temas tratados neste estudo: trabalho, seus sentidos e significados, pessoas com deficiência e trabalho no serviço público. Com a revisão da literatura pretendeu-se fazer um apanhado sobre o significado do trabalho na sociedade a partir da abordagem de seus conceitos e sob a perspectiva da psicologia. Logo, seguiu-se para a revisão dos estudos sobre os sentidos e significados do trabalho realizados por autores nacionais e internacionais, buscando-se um embasamento teórico e metodológico sobre o tema.

Sobre o trabalho e as pessoas com deficiência, procurou-se a compreensão da formação histórica e social que se tem sobre deficiência até se chegar à denominação que se tem hoje de pessoas com deficiência. Na mesma seção é apresentado o contexto do trabalho para as pessoas com deficiência, a atual situação e as legislações vigentes.

Fecha-se a revisão da literatura tratando sobre o serviço público, os conceitos de administração e de organização pública, além de apontar como é o trabalho nesse setor.

3.1 TRABALHO: HISTÓRIA, CONCEITO E SUBJETIVIDADE

Neste capítulo pretende-se apresentar as compreensões que se tem sobre o trabalho, discorrendo sobre os principais conceitos, a abordagem histórica e as contribuições da psicologia para a compreensão dos sentidos e significados do trabalho.

3.1.1 Definindo trabalho

O trabalho como ação do homem pode remeter à implicação de força física e/ou esforço intelectual para alcançar determinada finalidade, pode ser também uma atividade de transformação da natureza, um serviço, profissão, ofício ou ocupação (ALBORNOZ, 2006). Há um interesse constante em separar o trabalho que exige apenas força física do trabalho considerado preponderantemente intelectual. No entanto, muitos autores desconsideram esta

separação, já que o esforço intelectual acompanha o esforço corporal na realização do trabalho (ALBORNOZ, 2006).

Laner (2005) afirma que o trabalho enquanto fenômeno humano, pode ser estudado a partir de três enfoques básicos: o biológico, o psicológico e o sociológico. O trabalho como uma relação social, origina-se da interação de quatro dimensões: as condições materiais (recursos e meio técnicos), objetivos práticos (intencionalidade do trabalho, as normativas contratuais (regras de trabalho) e os valores (critérios que valorizam atividade e/ou resultado).

Arendt (2007, p. 90) faz uma distinção entre o labor e o trabalho, o *animal laborans* e o *homo faber*, “[...] o labor do nosso corpo e o trabalho de nossas mãos”. O primeiro, o labor, está ligado à necessidade humana, aos meios da sua própria reprodução e a sua finalidade é a própria vida. É, portanto, um processo biológico do próprio corpo humano. O segundo, que é o trabalho, está ligado ao artificialismo da existência humana, na fabricação de produtos e objetos mundanos, ligados ao consumo, e seu ciclo não se encerra na reprodução vital da espécie.

Para Karl Marx (1989), o trabalho consiste em um processo entre o homem e a natureza, implicando, propositalmente, na utilização da força para transformar os recursos naturais úteis à vida humana. O produto do trabalho, em uma sociedade de produção capitalista, torna-se um valor de uso, não mais pertence ao homem que o realizou, mas sim a aquele que comprou a sua força de trabalho como um valor de troca.

No entanto, nem sempre o trabalho teve este significado, as experiências do homem com o trabalho em diferentes momentos históricos, em meio às mudanças na produção econômica e em distintas culturas, marcaram diferentes concepções sobre o significado do trabalho. As discussões em torno do trabalho, encontram-se, há muitos anos, no pensamento humano. As primeiras concepções sobre o trabalho remetem a tempos remotos da humanidade, sendo até então construído e modificado ao longo da história.

O trabalho, enquanto, modalidade social relacional, torna-se causa e consequência de toda uma cultura e da sua respectiva formação social. O trabalho é condicionado, desta maneira, pela forma como uma determinada cultura molda as suas relações sociais, contribuindo através de suas dinâmicas a modifica-las. Pode-se afirmar, então, que o trabalho além de ser moldado pela cultura, é também modelador da mesma. Este fato ocorre através das transformações no trabalho, no modo em que estas se configuram no tempo e no espaço, nos seus elementos internos e nos seus aspectos externos (como, por exemplo, a vida privada, a comunidade, etc.) (LANER, 2005, p. 65-66).

Nos primórdios da humanidade o trabalho é associado à força que o homem necessitava para sobreviver às incertezas impostas pela natureza, as quais dificultavam o seu labor cotidiano na agricultura. O homem então tem o tempo como ordenador de sua sobrevivência e a ele é

disciplinado. Sob uma visão espiritual do trabalho, a sua realização terrena respondia a uma ordem divina a ser cumprida pelos homens (BENDASSOLLI, 2009).

Para os gregos o trabalho era a atividade ligada à terra pela qual o homem provia a sua sobrevivência. O trabalho remetia a atividades manuais degradantes ao corpo e ao espírito do homem, assim como a visão de Aristóteles em que o tempo disponibilizado ao trabalho impedia que o homem se dedicasse a atividades de reflexão, por isso não devia ser realizada por homens livres. Essa visão não era compartilhada pela maioria do povo grego, sendo que a maioria de sua população era de pequenos produtores rurais.

No entanto, o que dava uma percepção depreciativa, não era o trabalho em si, mas quando ele passa a servir às necessidades de outras pessoas, além das próprias necessidades de quem o realiza, uma percepção muito próxima do fenômeno de alienação descrita por Karl Marx (1989). Por isso o artesão era exemplo de liberdade e autossuficiência, ao contrário dos camponeses.

O entendimento sobre trabalho e lazer também era diferente do qual se tem hoje. Este não tinha nenhuma ligação com esse. Lazer era um tempo livre para dedicar-se a si mesmo, como fazer uma reflexão teórica ou apreciar uma boa música, por exemplo. Não era como descanso do trabalho, que tinha outra denominação: “diversão”, significando uma pausa entre as atividades de trabalho. Percebe-se neste momento uma separação entre trabalho manual e trabalho intelectual, este mais nobre, diferenciação igualmente percebida na idade média e atualmente em diferentes proporções (BENDASSOLLI, 2009).

O trabalho artesanal é central para a tradição Renascentista, na qual o trabalho artesão, para além da sobrevivência, é dotado de sentido para seu criador. Não há dissociação entre prazer e diversão, já que no trabalho tido como criação, o próprio trabalhador-artista consome sua obra na medida que a mesma o traz à vida. Para ele, o trabalho é fonte de prazer (BENDASSOLLI, 2009).

Na concepção medieval, o trabalho foi do castigo à salvação do homem, pois era associado ao pecado e à penitência, conforme passagem bíblica em que Adão ao ser expulso do paraíso teve que, obrigatoriamente, trabalhar. Anteriormente à expulsão do paraíso, o trabalho tinha outro sentido, o de compartilhamento com o homem da obra divina, que o homem devia manter e cultivar (LANER, 2005; BENDASSOLLI, 2009). O mesmo sentido é retomado por Santo Agostinho, ao ter o trabalho como um ato voluntário e resultado de ordens divinas (BENDASSOLLI, 2009).

O trabalho para a tradição judaico-cristã era rígido e disciplinado, o modelo de vida monástico de São Bento de Núrcia é um exemplo. A salvação do homem e da aproximação com

Deus ocorria através do trabalho. Com este os monges ocupavam a maior parte do seu tempo, evitando assim o ócio e as possibilidades de vícios e tentações. Pelo trabalho também se pagava os próprios pecados e se punia o corpo (LANER, 2005).

Igualmente aos questionamentos gregos, há neste período da Idade Média, os problemas advindos da contradição entre a “vida contemplativa” e a “vida de ação”, do tempo livre e do trabalho, no qual o último não deveria intervir na vida espiritual (BENDASSOLLI, 2009).

Com o crescimento do comércio, o trabalho como penitência foi revisto e a tradição inverte-se em busca de uma justificativa religiosa. O trabalho, passa a ser visto como uma salvação, ocorre a sua santificação. Segundo a ética protestante, lançada por Martin Lutero e posteriormente seguida por João Calvino, “o trabalho intenso, realizado com zelo e abnegação, seria equivalente ao cultivo da virtude” (LANER, 2005, p. 42).

O trabalho do mercador, antes desprezado, passa a ser reconhecido como trabalho digno, neste momento o tempo passa a ter valor na evolução econômica, que mais adiante modificará o seu conceito. Seu desperdício é considerado falta grave, tal como cometer um pecado. Esta época marca características do trabalho perceptíveis até os dias atuais, quando ele é entendido como um meio para realização do bem comum, resultante do esforço e mérito próprio (LANER, 2005).

No século XVIII, a centralidade do trabalho é consolidada como hoje é conhecida, da ideologia de uma atividade humana elevada ou que melhor define o homem em relação aos demais aspectos da vida (BENDASSOLLI, 2009).

Para Laner (2005), as recentes concepções sobre o trabalho dividem-se entre uma cultura secularizada e uma cultura humanista. Na primeira, o trabalho é uma atividade puramente instrumental, funcional e utilitarista, da qual o indivíduo pode prescindir. Enquanto na percepção humanista o trabalho é expressão do ser humano e por ele é dotado de sentido e significado na relação social.

Conforme Bendassolli (2009), o significado do trabalho pode ser considerado plural, fragmentado e formado por diversas influências, no entanto, sem que uma sobressaia a outra. Desta forma, reconhece-se cinco diferentes *ethos* do trabalho: o moral-disciplinar, o romântico-expressivo, o instrumental, o consumista e o gerencialista. O *ethos* moral-disciplinar enfatiza o trabalho como dever e preza seus aspectos normativos, como na tradição da ética protestante. O romântico-expressivo, mais ligado ao Renascimento, recupera a essência humana na relação do homem, o criador, com sua obra, a criação. Neste *ethos*, se reconhece o conhecimento de especialista do homem para executar a tarefa que é de seu domínio.

O *ethos* instrumental traz a característica do emprego tal como concebido pela lógica capitalista, o trabalho como uma relação econômica de troca. No *ethos* consumista, o trabalho é o meio pelo qual se adquire o prestígio social e, por conseguinte, percebe-se maior acesso à aquisição de bens de consumo, sendo que este deve prover satisfação e prazer para quem o realiza. Por último, no *ethos* gerencialista o trabalho é o mesmo que carreira e o indivíduo é responsável por desenvolver a sua “marca própria” totalmente independente de vínculos institucionais. Neste sentido há uma integração da qualidade de vida, sobrevivência e do trabalho como expressão de si e do consumo (BENDASSOLLI, 2009).

Com a crise do capitalismo no final do século XX, depois de um período próspero entre trabalho e capital durante o Estado de bem-estar social, a centralidade do trabalho como categoria fundante e construtora identitária dos indivíduos, passa a ser questionada por teses de autores como André Gorz, Claus Offe, Dominique Méda, entre outros (TONI, 2011).

Antunes (1997, p. 42) percebe que com a crise há “[...] heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho”, acarretando sua *subproletarização*, tornando-se o trabalho cada vez mais “[...] precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, vinculado à economia informal” (ANTUNES, 1997, p. 44). Porém, segundo a leitura de Kovács (2006, p. 26), esta situação não significa a perda da centralidade ou o fim do trabalho ou emprego, mas sim “[...] a difusão das modalidades flexíveis frequentemente precárias de trabalho e de emprego”. A centralidade do trabalho então é reafirmada só que sob novas formas e estruturas (TONI, 2011).

Para Antunes (2002) o trabalho deve ser concebido através de duas dimensões, a do trabalho abstrato e a do trabalho concreto. Este é criador de valores de uso, está presente na relação entre o ser social e a natureza, portanto, é protoforma da atividade humana. O trabalho na sua dimensão abstrata cria valores de troca, desta forma, é fetichizado e estranhado ao homem. Sendo assim, dizer que em meio à crise capitalista, o trabalho abstrato chega ao seu fim, é ontologicamente diferente do fim do trabalho concreto, fonte primária de realização do ser social e fundamento da omnilateralidade humana.

Diante destas condições que permeiam o mundo do trabalho, que de um lado é sinônimo de expressão de um ato poético, momento de criação e, por outro, também fonte de subordinação e alienação (ANTUNES, 2002). Existem estudos que fogem da lógica instrumental e refletem a condição do indivíduo nas organizações contemporâneas, dimensão muitas vezes esquecida. O indivíduo, como um ser subjetivo e complexo, é visto a partir de uma visão multidisciplinar como da psicologia, antropologia, sociologia. Disciplinas antes consideradas marginais nos estudos da administração, e que hoje contribuem para avanços nos

estudos organizacionais (VASCONCELLOS; DAVEL, 1996). Assim, no próximo subcapítulo será tratado sobre a relação trabalho, organização e subjetividade.

3.1.2 Trabalho, organização e subjetividade

Nos últimos anos a abordagem humanista tem ganhado espaço dentro das organizações e influenciado as teorias administrativas mais modernas. Com isso, maior foco tem-se dado à atuação das pessoas na sua relação com o trabalho e sua subjetividade. Sendo assim, a Administração tem embasado seus estudos também em outras áreas, como Psicologia, Antropologia e Sociologia, para melhor compreender o indivíduo, “[...] sua construção, suas características, suas necessidades e seus conflitos e o confronto dessas considerações com o funcionamento de uma organização no contexto atual” (GOULART, 2007, p. 15).

A subjetividade constitui, portanto, a síntese singular que cada ser humano vai constituindo ao longo de sua experiência de vida social e cultural. Ela constitui a maneira de sentir, pensar fantasiar, amar, sonhar e agir que é própria de cada um e que é construída à medida que nos apropriamos do material do mundo no qual vivemos e, ao mesmo tempo, atuamos na construção desse mundo. (GOULART, 2007, p. 20)

Neste sentido, ao considerar o homem como um ser “concreto”, deve-se levar em consideração o papel que o trabalho assume na sua vida. Para a psicologia do trabalho, da mesma forma considerado por outras áreas, o trabalho assume um papel central e relevante na construção do sujeito e de seus importantes processos psíquicos, tais como a “[...] identidade, saúde mental, aprendizagem, significados e atitudes” (BENDASSOLLI, 2011, p. 75).

A psicologia muito tem contribuído para os estudos da administração na compreensão da subjetividade e dos significados para os indivíduos. Cada psicologia construiu seus próprios constructos teóricos, epistemológicos, ontológicos e metodológicos para tratar do fenômeno do trabalho (BENDASSOLLI, 2009).

Conforme Bendassolli (2011), a psicologia apropriou-se do trabalho, pois este já estava consolidado como um campo. Porém, a psicologia fortaleceu-se nessa área sob uma perspectiva própria, contribuindo com seus próprios constructos teóricos, epistemológicos, ontológicos e metodológicos para tratar do fenômeno do trabalho. Existem três diferentes vias em que a psicologia o aborda: a organizacional, a social e a clínica.

A primeira via, a organizacional, é um desdobramento da psicologia industrial, período em que foi muito influenciada pela teoria clássica da administração científica, principalmente

pelos estudos de Taylor. Ambas abordagens, a industrial e a organizacional, preocupam-se com os desempenhos organizacional e individual, e tem o trabalho como uma atividade criadora de valor econômico. No entanto, na psicologia organizacional, também conhecida por comportamento organizacional, há uma concepção cognitivista e social do sujeito, e não mais puramente instrumental como na psicologia industrial. Passa-se a focar em comportamentos individuais e na coletividade e cooperação. Essa mudança remete aos estudos da Escola de Relações Humanas, do início dos anos de 1920. São conceitos principais desta concepção a motivação e o desenvolvimento de competências.

Na via social, trabalha-se com conceitos que extrapolam os limites organizacionais. Um dos seus principais conceitos é o de representações sociais, que consiste em determinadas informações, crenças e opiniões que são experimentadas e compartilhadas por grupos específicos e/ou época e que dizem respeito a sua realidade. Outro conceito principal é a identidade que pode ser entendida por duas dimensões, a objetiva e a subjetiva. A parte objetiva é formada pelo “[...] conjunto de atribuições sociais impostas ao indivíduo, como a sua data e local de nascimento, seu status civil e sua nacionalidade” e subjetivamente é a consciência de si, “[...] ou o sentimento de ser único e de permanecer o mesmo indivíduo ao longo de toda a vida” (BENDASSOLLI, 2011, p. 79).

Neste caso, o trabalho é uma das dimensões importantes na construção da identidade, ele não é visto apenas como um emprego, “[...] mas como um recurso para a individualização, uma forma para o indivíduo construir um significado de si mesmo, para si mesmo e para os outros” (BENDASSOLLI, 2011, p. 80).

Na via clínica, o trabalho é valorizado como “um meio de sustentação do sujeito psíquico”. Os conceitos abordados pela via da clínica envolvem os estudos de três clínicas, a psicodinâmica, a clínica da atividade e a psicossociologia ou sociologia clínica. No entanto, mesmo que haja uma distinção conceitual entre os três eixos, a psicologia organizacional e do trabalho no Brasil conseguem articulá-los no estudo do trabalho (BENDASSOLLI, 2011).

Desta forma, a subjetividade nas organizações também é tratada pela área da administração, servindo-se dos fundamentos da psicologia, pois, é no espaço organizacional que se dá a prática do trabalho (GOULART, 2007). Da mesma forma, é no ambiente de trabalho, onde valores são transmitidos e as representações são construídas e servem como uma referência, “[...] pela qual o indivíduo se situa em relação ao mundo e às suas conexões”, para além da empresa (PIMENTA, 2004, p. 50).

Ao relacionar aspectos da vida cotidiana ao contexto de trabalho, como as questões de raça e gênero, por exemplo, amplia-se a visão do trabalho de seus aspectos organizacionais ou

técnicos para uma compressão também social (TITTONI; NARDI, 2011). O sujeito, então, é estudado através da compreensão dos significados de suas experiências, vivenciadas tanto na sua vida de maneira geral quanto no seu cotidiano de trabalho, expressadas por meio da prática e do discurso (LIMA, 2007).

Por mais que se perceba a apropriação do capital cultural e simbólico do indivíduo pela organização, há uma instância reflexiva e deliberada do ser humano, que, segundo Pimenta (2004), é a verdadeira subjetividade, onde o indivíduo tem um papel ativo e não pré-determinado por categorias sociais dominantes.

Uma subjetividade que atacadada ao plano individual e remetida ao coletivo, se ramifica e se reproduz no interior da unificação que pretende operar o poder dominante. Os indivíduos experimentam suas situações e suas relações como necessidades, interesses, desejos e paixões. Em seguida, eles elaboram esta experiência em suas consciências e suas culturas de diferentes formas e, após, movimentam-se em meio às condições que delimitam e contornam suas vidas e seus cotidianos. É este fazer e refazer constante, contraditório e dialético, que o cotidiano produz e circunscreve (PIMENTA, 2004, p. 53).

O indivíduo, como um ser social e fazedor de sua própria história, dialeticamente, “[...] se reproduz - e por extensão reproduz as instituições - na experiência e na existência cotidiana” (PIMENTA, 2004, p. 53). Sendo assim, pode-se compreender a subjetividade como sendo “[...] as representações e as imagens que os trabalhadores constroem de sua experiência no trabalho, através das quais eles tentam explicar a realidade onde estão inseridos” (PIMENTA, 2004, p. 53).

Dejours (2004, p. 30) afirma que, para a subjetividade, “[...] trabalhar constitui uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar”. O trabalho também é uma relação social, pois não somente trabalha-se para si, mas o trabalho se dá em uma estrutura hierarquizada, “[...] trabalha-se para alguém: para um patrão, para um chefe ou um superior hierárquico, para seus subordinados, para seus colegas, para um cliente, etc.” (DEJOURS, 2004, p. 31).

O singular e/ou individual e o coletivo, não se anulam, pois através de acordos e normas da coletividade, abre-se mão de uma parte da subjetividade para viver junto, de forma cooperativa para o trabalho. Todavia, para que isso seja possível, dotado de todo sentido que o trabalho representa na vida das pessoas, é necessário que se reconheça e respeite a sua subjetividade (DEJOURS, 2004).

Desta maneira, a organização deve oferecer as condições necessárias para que o indivíduo realize as suas atividades e os seus objetivos pessoais, vendo o trabalho como uma

forma de construção do sujeito a partir de uma perspectiva multidisciplinar, social e psicológica, e não somente como uma forma de alienação do trabalhador (GOULART, 2007). Nessa perspectiva, o trabalho deve ser dotado de sentido por aquele que o executa, como condição de se reconhecer como indivíduo e ser social.

Se o homem reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e necessário à sobrevivência e aquisições deixa de perceber esse mesmo trabalho como a categoria integradora, pela qual pode criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. O homem, alienado, torna-se apenas um produtor e consumidor de capital, deixando de buscar sua identidade nas atividades que executa. Deixa, então, de atribuir significados e sentidos positivos ao seu fazer (TOLFO, PICCININI, 2007, p. 45).

Assim, há a necessidade do trabalho ser dotado de sentido e significado para aquele que o realiza. Desta forma, muitos estudos têm-se dedicado especificamente à compreensão dos sentidos e significados do trabalho. Assim sendo, no próximo capítulo serão apresentadas as principais pesquisas sobre essa temática.

3.2 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

Como exposto anteriormente, o trabalho ocupa uma posição central na sociedade moderna. Segundo Morin (2001), ele é responsável por despertar o sentimento de pertencimento por ser um meio pelo qual o indivíduo se relaciona com outras pessoas, traça um objetivo na sua vida e mantém-se ocupado. Também pode-se perceber a centralidade do trabalho, pelas respostas dadas à uma pergunta clássica nos estudos sobre sentidos e significados do trabalho. A pergunta foi realizada da seguinte maneira: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?” (MORIN, 2001, p. 9). Mais de 80% das pessoas pesquisadas responderam que prefeririam continuar trabalhando, mesmo tendo condições de se manter confortavelmente sem ele.

Dada a importância do trabalho na vida das pessoas, seus significados estão intrinsecamente ligados à realização humana, tal como percebe-se desde os primórdios da humanidade, quando o homem “[...] relaciona-se com a natureza, domina-a, tenta tirar dela proveito, para perpetuar a sua existência” (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 54). Desta forma, o trabalho é uma prática transformadora, onde o homem relaciona-se com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo, criando e recriando a sua história.

Diante deste caráter mutável do trabalho, que acompanha a história do homem, os estudos sobre significados do trabalho preocupam-se com as transformações no mundo, com os efeitos sobre as percepções dos trabalhadores, com as mudanças de sentidos atribuídos a ele e, no nível organizacional, como as organizações irão reconfigurar-se diante dessas variações (ARAÚJO; SACHUK, 2007). O entendimento dos significados do trabalho pode proporcionar o estabelecimento de uma coerência entre as expectativas do trabalhador e a real função exercida (GOUVÊA; KUBO; MATOVANI, 2011).

A organização deve estar comprometida com a disposição de condições favoráveis a um trabalho dotado de sentido, assim,

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

É mais recente o fato de que os estudos sobre significados e sentidos do trabalho debruçam-se sobre temas referentes a alienação, motivação, qualidade de vida no trabalho, mudanças nas formas de organização e das relações de trabalho (TOLFO *et al.*, 2005).

Antunes (2002), analisando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, em decorrência das reestruturações produtivas do capital, mostra que o discurso aparente da perda de centralidade do trabalho no mundo contemporâneo não condiz com o sentido dado ao trabalho pela humanidade. Para ele, o trabalho é fonte primária da realização do ser social, fundamento ontológico, e é a partir dele que o homem conquista a liberdade, ou seja, a consciência, o autocontrole e, em última instância, o desejo de alterar a realidade. Por conseguinte, o trabalho não deve ser considerado apenas na sua forma assalariada, abstrata, fetichizada e estranhada. Recuperando o trabalho concreto, criador de valores de uso e atividade vital na relação do homem com a natureza, o trabalho deve ser dotado de sentido na vida das pessoas, tanto dentro quanto fora dele (ANTUNES, 2002).

Segundo Morin (2004), pode-se estabelecer o conceito de sentido do trabalho a partir de três definições:

O significado do trabalho- O conceito de "sentido de trabalho " pode ser definido como o significado que o sujeito atribui ao trabalho, as suas representações de trabalho, bem como a importância que tem na sua vida.

Os valores do trabalho- O conceito de " sentido do trabalho " também pode ser definido como uma orientação ou inclinação para o trabalho, o que o sujeito está buscando no trabalho, e as intenções que orientam suas ações.

A coerência do trabalho- O conceito de " sentido do trabalho " pode ser definido como um efeito de coerência entre o sujeito e o trabalho que ele faz, o nível de harmonia ou equilíbrio que ele alcança em sua relação com o trabalho (MORIN, 2004, p. 4, tradução nossa).

Segundo Goulart (2009b) o significado do trabalho pode ser definido como um conjunto de crenças, valores e atitudes em relação ao ato de trabalhar, construídos antes e durante a prática concreta do trabalho e que modificam-se de acordo com as experiências subjetivas e situacionais vivenciadas no ambiente organizacional. Os valores socialmente compartilhados podem influenciar na escolha da carreira e da profissão, no comportamento organizacional, no enfileiramento das condições que se apresentam na prática do trabalho e da própria satisfação com a atividade. Ainda, os sentidos do trabalho podem servir para julgar o que é legítimo e o que se pode deixar tolerar do trabalho, por isso, pode influenciar nas atitudes dos trabalhadores, ou seja, na sua atividade laboral, na sua flexibilidade e na sua produtividade (TOLFO; PICCININI, 2007).

A construção dos significados do trabalho é um processo subjetivo, decorrente da conexão entre a história do indivíduo e de sua inserção social. Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 40), “o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade”.

O processo de atribuir significado é realizado subjetivamente por cada indivíduo inserido em determinado contexto social, por isso consiste em um processo incessante de mudança do mundo e do indivíduo (BORGES; TAMAYO, 2001). Conforme estes autores, esta característica dinâmica é suficiente para justificar a importância dos estudos sobre significados do trabalho.

Aborda-se o significado do trabalho como uma cognição subjetiva e social. Varia individualmente, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e, simultaneamente, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade. É, portanto, constructo sempre inacabado (BORGES; TAMAYO, 2001, p. 13).

A partir de uma concepção subjetiva, o significado do trabalho pode ser entendido como uma estrutura ou esquema cognitivo, que influencia fortemente as percepções, avaliações, atribuições, e o próprio comportamento do indivíduo no trabalho (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Procurando investigar essas diferentes e mutáveis percepções que circundam o mundo do trabalho, diversos são os estudos que preocupam-se em descrever, analisar e compreender os diferentes sentidos e significados atribuídos ao trabalho. Conforme Tolfo e Piccinini (2007), a construção de sentidos tem sua origem em processos psicológicos básicos, por este motivo os estudos sobre o assunto, em parte são da área da psicologia, mas na área da administração, sociologia e comunicação social também são frequentes.

O início dos estudos sobre o tema, deu-se mais intensamente a partir da década de 70 (TOLFO *et al.*, 2005). Porém, consolidou-se de forma mais sistemática na área da psicologia social e do trabalho somente em meados do ano de 1980 (BORGES; TAMAYO, 2000; SOUZA; TOLFO, 2009). Hackman e Oldhan, representam historicamente os primeiros pesquisadores que abordaram a temática, em 1975. Eles, ambos psicólogos, relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007).

Segundo Bastos, Pinho e Costa (1995), não há claramente uma teoria formulada que compile e organize o corpus de conhecimento existente sobre o assunto, da qual possa-se tirar implicações políticas pertinentes. No entanto, nos anos 80 os estudos internacionais da equipe *Meaning of Working – MOW* (1987) representa um marco teórico para área, trazendo novas formas de se pesquisar o significado do trabalho.

Segundo Bendassolli (2009) os estudos sobre os significados do trabalho podem ser divididos entre o antes e o depois das pesquisas realizadas pela equipe do MOW (1987), pois o grupo conseguiu compilar os estudos já existentes, frequentemente de áreas distintas, como da sociologia, antropologia e psicologia. E criaram uma base teórica e metodológica para estudos posteriores, passando, muitos deles, a testarem partes de seu modelo ou a questioná-lo.

A partir dos estudos do MOW (*MEANING OF WORKING – MOW*, 1987), o trabalho é considerado um constructo multideterminado e um produto sociocultural dinâmico. Ou seja, as pessoas não percebem seus significados somente pela experiência no trabalho, mas também através das “[...] estruturas sociais, pelas condições políticas, econômicas, psicológicas, culturais e tecnológicas de uma determinada época” (BENDASSOLLI, 2009, p. 93). Esta concepção sobre o significado do trabalho, retoma e realça o homem como um ser ativo, construtor de sua própria realidade, sendo ao mesmo tempo moldado por ela.

Pelo modelo multidisciplinar e heurístico criado pela equipe do MOW (1987), o trabalho é entendido como um composto que evolui diversas dimensões e aspectos.

O significado do trabalho, a partir do MOW, pode ser entendido como composto por aspectos cognitivos (crenças, atitudes, conhecimentos, ideias, pensamentos, representações e informações relacionadas ao trabalho), afetivos (valorações, emoções, motivações, sentimentos e necessidades), predisposições de comportamento (intencionalidade) e macroestruturas (normas, princípios, cultura social e organizacionais) (BENDASSOLLI, 2009, p. 97).

Dessa maneira, são recorrentes os estudos brasileiros sobre sentidos e significados do trabalho que de alguma forma, direta ou indiretamente, estejam influenciados pelos estudos da equipe MOW (1987). Assim, pretende-se apresentar a principal pesquisa realizada pela equipe,

assim como alguns estudos internacionais que seguiram seu modelo. Em seguida será apresentada uma revisão dos estudos brasileiros sobre a temática.

Contudo, antes de serem introduzidos os referidos estudos, será exposta uma breve discussão sobre a utilização dos termos sentido e significado, pois, percebe-se que ora os estudos utilizam sentidos do trabalho, ora utilizam significados do trabalho, apresentando, desta forma, certos limites ao não considerarem a interdependência dos termos.

3.2.1 Breve discussão das diferenças entre sentido e significado do trabalho

Segundo Tolfo *et al.* (2005), frequentemente as pesquisas sobre sentidos e significados do trabalho utilizam ambos os conceitos, sem distinções para tratarem dos mesmos fenômenos, prejudicando, muitas vezes, o entendimento e a construção do conhecimento.

A maioria dos pesquisadores utilizam tanto a palavra sentido quanto significado, tendo as mesmas definições e variáveis sobre o trabalho. Alguns autores fazem uso de sentidos e significados como sinônimos, sem considerar nenhuma diferença entre os dois conceitos. Enquanto outros diferenciam significados como representações sociais, e há ainda os que empregam os dois conceitos. Entende-se sentidos por percepções sobre a tarefa em si, a sua utilidade e para fazer referência a sentimentos de realização, satisfação, desenvolvimento profissional, liberdade e autonomia (TOLFO, PICCININI, 2007). Basso (1998), por exemplo, destaca que significado representa uma generalização e definição da prática social humana representada por instrumentos, técnicas, linguagem e relações sociais e o sentido como os motivos que incitam a pessoa a realizar o seu trabalho.

Desta forma, buscando evitar confusões conceituais, Tolfo *et al.* (2005) e Tolfo e Piccinini (2007) sugerem que os estudos definam o que entendem por significados e sentidos do trabalho para seu estudo. Segundo Tolfo *et al.* (2005, p. 10), compreende-se por significado as “[...] construções elaboradas coletivamente em um contexto histórico, econômico e social concreto. Já os sentidos são uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas”.

Bendassolli e Gondim (2014, p. 133), ressaltando a interdependência dos conceitos, concluem que o trabalho permite a relação entre significados e sentidos, ao serem construídos na relação do sujeito com o mundo, “[...] pela mediação da sua atividade”. Os autores explicam a interdependência entre os termos a partir da perspectiva de unidade utilizada por Vigotski, em

analogia ao fractal. Pode-se dizer que o mesmo, ao ser ampliado, não perde a sua definição, a qual consiste em um processo de assimetria de escalas e recursividade. Da mesma forma, as percepções sobre o trabalho parte das esferas micro e podem ser percebidas até a mais ampla, da sociedade e assim vice-versa.

[...] o que acontece no nível do indivíduo, como produtor de sentido do seu fazer no trabalho, inclui aspectos da sociedade mais ampla na qual ele se insere, com os significados do trabalho compartilhados pelo grupo ocupacional ou profissional, assim também no nível da sociedade, que confere significado social e cultural ao trabalho, há aspectos dos indivíduos que a compõem (sentidos particulares). Assim, a apreensão do sentido do trabalho no nível do sujeito revela os aspectos “micro” do nível de significado de pertencimento grupal e do nível sociocultural mais amplo. Em contrapartida, o significado no nível social e cultural permite inferir aspectos no nível individual (BENDASSOLLI, GONDIM, 2014, p. 140).

Portanto, o trabalho, ao ser interpretado pelo indivíduo, recorre tanto ao caminho do significado quanto ao do sentido, pois ambos formam uma unidade, marcando a relação dialética entre indivíduo e sociedade. Destarte, ao tratar de percepções e interpretações individuais em um dado contexto social, ou seja, de servidores públicos com deficiência de uma determinada instituição, serão utilizados tanto o termo sentido quanto significado, tendo em vista a interdependência e estreita relação entre sentidos, no nível individual; e significados, socialmente compartilhados do trabalho. Para a revisão dos estudos sobre o tema, que será exposta nos próximos subcapítulos, optou-se por manter os conceitos utilizados pelos autores em seus trabalhos.

3.2.2 Os estudos do grupo MOW e suas influências

O modelo de pesquisa do grupo internacional MOW (1987) representa um divisor de águas nos estudos sobre significados do trabalho. Com forte influência, durante os anos 90, seu modelo metodológico começou a ser utilizado por diversas outras pesquisas da área em diferentes países (GOULART, 2009b).

Os estudos da equipe MOW (1987) possuem como finalidade compreender os significados que os indivíduos e a coletividade atribuem ao trabalho e quais as suas consequências para as pessoas, organizações e sociedades (GOULART, 2009b). Sendo considerado um conceito multidimensional, o trabalho é formado por três eixos semânticos principais: o primeiro diz respeito à centralidade do trabalho, que condiz com a importância dada a ele em determinado momento da vida; o segundo é formado pelas normas sociais do

trabalho, onde estão estabelecidos os valores morais e éticos que irão, posteriormente, orientar os direitos e os deveres dos trabalhadores; e o terceiro diz respeito às metas e resultados laborais - a primeira é o que está relacionado com a tarefa, ou seja, seu nível de autonomia, o ambiente, oportunidade de aprendizagem, promoção, etc., e a segunda é o que as pessoas buscam no trabalho: reconhecimento, remuneração, contato, realização, etc. (GOULART, 2009b).

A pesquisa realizada pelo grupo MOW, no ano de 1990, contou com mais de 14.700 participantes de oito países (Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia). Com esta pesquisa, foram identificados seis diferentes padrões de definição para o trabalho: A, B, C, D, E e F, que podem variar entre as condições positivas, negativas e de neutralidade, conforme é demonstrado por Morin (2001) no Quadro 1.

Quadro 1 - Definições do trabalho encontrados pelo grupo MOW

Percepções	Padrões	Definição por Morin (2001)	Descrições sobre o Trabalho
Percepção positiva sobre o trabalho	Padrão A	O trabalho como uma atividade, geralmente agradável, que agrega valor a algo e pelo qual deve-se prestar conta.	<ul style="list-style-type: none"> • Acrescenta valor a qualquer coisa; • Você deve prestar conta disto; • Faz parte de suas tarefas; • Você recebe dinheiro para fazer isto
	Padrão B	O trabalho como uma atividade que proporciona a quem o realiza um sentimento de vinculação e que traz uma contribuição para a sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação • Você recebe dinheiro para realizar isto • Você faz para contribuir à sociedade • Faz parte de suas tarefas
	Padrão C	O trabalho como uma atividade que beneficia aos outros, que traz uma contribuição para a sociedade e que gera um valor agregado.	<ul style="list-style-type: none"> • Outros se beneficiam disto • Você recebe dinheiro para realizar isto • Você faz para contribuir à sociedade • Acrescenta valor a qualquer coisa • É fisicamente exigente
Percepção negativa sobre o trabalho	Padrão D	O trabalho como uma atividade que não é agradável, mas que deve ser realizada por alguém em um lugar específico, sob a supervisão de uma outra pessoa.	<ul style="list-style-type: none"> • Você recebe dinheiro para realizar isto • Faz parte de suas tarefas • Você realiza em um local de trabalho • Você deve fazer isto • Alguém lhe diz o que fazer • Não é agradável
	Padrão E	O trabalho como uma atividade desagradável que comporta exigências físicas e mentais	<ul style="list-style-type: none"> • É mentalmente exigente • É fisicamente exigente • Você recebe dinheiro para fazer isto • Faz parte de suas tarefas

			<ul style="list-style-type: none"> • Isto não está agradando
Percepção neutra sobre o trabalho	Padrão G	O trabalho como uma atividade que segue um horário regular, em um local de trabalho e pela qual se recebe um salário.	<ul style="list-style-type: none"> • Você realiza seguindo um horário • Você realiza em um local de trabalho • Você recebe dinheiro para fazer isto • Faz parte de suas tarefas

Fonte: Morin (2001)

De acordo com as conclusões do grupo MOW (1987), as experiências vivenciadas pelas pessoas influenciam diretamente nas suas percepções sobre o trabalho, fazendo com que os significados se alterassem conforme determinada experiência. Os conceitos sobre significados do trabalho do mesmo modo podem se relacionar ao “[...] mercado de trabalho, às características das profissões, as diferenças culturais, e aos próprios conceitos do significado do labor para cada pessoa” e mudar de acordo com os diferentes momentos temporais, tais como econômicos e políticos, por exemplo (GOULART, 2009b, p. 50).

Os estudos de Morin, fortemente influenciados pelos estudos da equipe MOW (1987), sugerem que as variáveis como gênero, idade, região geográfica, função ou cargo exercido na empresa e a condição social, devem ser consideradas nos estudos qualitativos sobre os significados do trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Baseado no questionário utilizado pelo grupo MOW (1987), Morin (2001) desenvolveu para sua pesquisa um questionário contendo cinco partes:

- a) opiniões e valores sobre o trabalho;
- b) opiniões sobre a vida em geral;
- c) informações pessoais;
- d) expectativas com relações ao trabalho; e
- e) descrição do trabalho atual.

A amostra do seu estudo teve dois grupos, um formado por 542 estudantes de administração da *École des Hautes Etudes Commerciales* (HEC) e o segundo por 75 administradores, 36 de Quebec e 39 da França. Com os resultados da pesquisa, Morin (2001) concluiu que o trabalho com sentido é aquele que: é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa; é intrinsecamente satisfatório; é moralmente aceitável; é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garante a segurança e a autonomia; e é aquele que mantém o indivíduo ocupado. Com essas conclusões, no Quadro 2, Morin (2001) sugere como o trabalho deve ser organizado para que seja dotado de sentido para quem o realiza.

Quadro 2 - Síntese das características de um trabalho que tem sentido, associadas aos princípios de organização

Um trabalho que tem sentido é um que	Características do trabalho	Princípios da organização
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideias
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	Feedback sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
	Contribuição Social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente–fornecedor
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
Mantém ocupado	Ocupação	Carga de trabalho adequada

Fonte: Morin (2001, p. 18)

Conforme Morin, Tonelli e Pliopas (2007), os resultados da pesquisa de Morin (2001) não foram muito diferentes dos encontrados pela equipe do MOW (Quadro 1) e pelos autores em que ela fundamentou os seus estudos, tais como, Emery (1964¹; 1976² *apud* MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007), Trist (1978³ *apud* MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007) e Jacques (1978⁴ *apud* MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007), em que o trabalho com sentido, segundo estes autores, apresenta variedades e é desafiador, traz aprendizagem contínua, permite autonomia e decisão, é reconhecido, traz contribuição social e pode ser usado como uma defesa contra a angústia.

Para Hackman e Oldham (1976), também utilizados nos estudos de Morin (2001) e da mesma escola sociotécnica de Emery (1964⁵ *apud* MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007) e Trist (1978⁶ *apud* MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007), o trabalho com sentido é aquele considerado importante, útil e legítimo, e apresenta as seguintes características: “(a) a variedade de tarefas; (b) a identificação de todo o processo do trabalho; e (c) o *feedback* sobre seu

¹ Emery, F. **Report on the Hunsfoss project**. London: Tavistock, 1964.

² Emery, F. **Future we are in. Leiden**, Netherlands: Martinus Nijhoff, 1976.

³ Trist, E. Adapting to a changing work. **Labour Gazette**, v. 78, p. 14-20, 1978.

⁴ Jacques, E. Des systèmes sociaux comme defenses contre l’anxiété dépressive et l’anxiété de persécution. In A. Lévy (Ed.). **Psychologie sociale: textes fondamentaux anglais et américains**, v 2, p. 546-565. Paris: Dunod, 1978.

⁵ Emery, F. **Report on the Hunsfoss project**. London: Tavistock, 1964.

⁶ Trist, E. Adapting to a changing work. **Labour Gazette**, v. 78, p. 14-20, 1978.

desempenho nas atividades realizadas” (HACKMAN; OLDFHAM, 1976 *apud* MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007, p. 55).

Morin, Tonelli e Pliopas (2007), ainda ressaltam que as pesquisas realizadas no Brasil sobre a temática, devem considerar as especificidades do contexto brasileiro ao utilizarem os mesmos métodos internacionais da equipe MOW (1987). Nesse sentido, há estudos que procuram adaptar e validar o questionário internacional à realidade brasileira, como exemplo pode-se citar algumas pesquisas como de Goulart (2009a), Borges e Alves (2001) e Borges (1999).

No próximo subcapítulo, serão apresentados alguns dos principais estudos sobre sentidos e significados do trabalho realizados por pesquisadores brasileiros. Pretende-se explorar como as pesquisas sobre esta temática estão sendo desenvolvidas, quais as principais abordagens utilizadas, seus fundamentos, procedimentos metodológicos e resultados.

3.2.3 Estudos brasileiros sobre sentidos e significados do trabalho

As pesquisas sobre significados e sentidos do trabalho no Brasil, geralmente realizam um metaestudo, seja para embasar o seu estudo empírico, verificar o estado da arte das pesquisas ou para contextualizar, a partir de uma revisão teórica, o que é um trabalho com sentido e significados ao longo da história e na sociedade contemporânea.

Tolfo *et al.* (2005), a partir de uma revisão das literaturas nacional e internacional, buscaram identificar as diferentes abordagens utilizadas sobre significados e sentidos do trabalho, bem como principais conceitos e definições. Dentre as diversas utilizadas nos estudos, os autores destacam as seguintes: a sócio-histórica, a construcionista, a cognitivista e a humanista. Em uma perspectiva sócio-histórica, o significado do trabalho é construído e compartilhado socialmente de acordo com determinada época. Neste caso, o significado remetendo ao coletivo, fica a cargo do indivíduo tomar consciência da realidade e conseguinte atribuir sentido. Desta maneira, em uma relação dialética, o homem, através do trabalho, transforma e ao mesmo tempo é transformado. O sujeito assume uma posição de autor ao conferir diversos sentidos ao que está socialmente constituído (TOLFO *et al.*, 2005).

Na abordagem construcionista, os indivíduos constroem a realidade a partir dos entendimentos de senso comum, com os quais formam a base para estabelecerem os seus significados. Assim, os sentidos são construídos nas vivências subjetivas, experimentadas e

compartilhadas no agir social (TOLFO *et al.*, 2005). Na perspectiva cognitiva, o significado é resultado das relações afetivo-cognitivas e também da socialização, nas quais o indivíduo apropria-se e recombina elementos estabelecidos na sociedade, assim como das concepções sobre o trabalho. Os autores destacam, que o trabalho e seus significados são atos dos indivíduos, mas frequentemente e em igual proporção, das organizações e dos grupos.

Na abordagem humanista ou existencialista, os autores relacionaram os aspectos que fazem o trabalho ter sentido, citando características como a motivação, segurança, realização profissional e pessoal, crescimento, etc. Utilizaram como exemplo desta perspectiva, o estudo de Morin (2001), que chegou à conclusão que um trabalho dotado de sentido deve ter boas condições, oportunidade para aprender, prestar serviços e deve ser interessante, variado e com autonomia (TOLFO *et al.*, 2011).

Acrescenta-se aos resultados do estudo, a abordagem cultural, onde esta possui um papel constitutivo e ativo das representações sociais. A cultura é definida pelo contexto político, econômico, histórico e social. É por meio da linguagem que ela estabelece atitudes socialmente aceitas e produz significados sociais (TOLFO *et al.*, 2011).

Com a revisão da literatura nacional e internacional, foi elaborado o Quadro 3 com principais autores, variáveis e categorias centrais.

Quadro 3 - Categorias de análise utilizadas por diversos autores para estudar o significado e os sentidos do trabalho

Autor	Categorias/Variáveis Intermediárias de Trabalho	Categoria Central
RIGON e DÍAZ VILELA (2004).	Utilizaram 4 dimensões principais: Centralidade do trabalho, Normas sociais sobre o trabalho, Resultados valorados do Trabalho/Metas de trabalho, Identificação dos papéis do trabalho (esta última apresentou pouca consistência e foi excluída).	Significado do trabalho (Questionário MOW)
MORIN (2001).	Padrões - MOW: A – atividade que acrescenta um valor a alguma coisa e pela qual tem que se prestar conta dos resultados; B – descreve o trabalho como uma atividade que proporciona a quem o realiza um sentimento de vinculação e que traz uma contribuição para a sociedade; C – atividade que beneficia os outros, contribuição social e valor agregado; D – atividade que não é agradável, mas deve ser realizado por alguém em um lugar específico, sob a supervisão de outra pessoa; E – atividade desagradável que comporta exigências físicas e mentais; F – atividade que segue um horário regular em um local de trabalho e pela qual se recebe um salário. (3 positivos: A, B, e C; 2 negativos: D e E; e 1 neutro: F) Para Morin, existe trabalho sem sentido, uma vez que um trabalho com sentido é: eficiente e produz um resultado útil; há prazer na realização da tarefa; permite autonomia; é fonte de relações humanas satisfatórias; mantém as pessoas ocupadas; é moralmente aceitável.	Sentidos do Trabalho

BORGES (1997).	Atributos valorativos (o que o trabalho deve ser): 1. independência financeira e prazer; 2. justiça no trabalho; 3. esforço físico; 4. aprendizagem e dignidade social. Atributos descritivos (o que o trabalho é): 1. expressão e independência financeira; 2. respeito; 3. execução e função social. Referenciou as dimensões: Centralidade do trabalho (MOW); Objetivos e resultados valorados (MOW); Normas sociais (MOW); Hierarquia de atributos (RAVLIN e MEGLINO; SALMASO e POMBENI).	Significado do trabalho (Atributos e medida)
MORIN; TONELLI e PLIOPAS (2003).	Dimensões: Individual (satisfação pessoal; independência/sobrevivência; crescimento/aprendizagem; identidade), Organizacional (Utilidade; relacionamento), Social (inserção social, contribuição social). Para as autoras, existe trabalho sem sentido.	Sentidos do Trabalho
PICCININI <i>et al.</i> (2004).	Dimensões: Individual (coerência; alienação; valorização; prazer; desenvolvimento; sobrevivência/ independência), Organizacional (utilidade; organização do trabalho; relações interpessoais), Social (utilidade). Para os autores, existe trabalho sem sentido.	Sentidos do Trabalho
SALANOVA; GRACIA; PEIRÓ (2001).	Centralidade do trabalho (MOW): Absoluta (valor ou crença geral da importância do trabalho em termos globais ou absolutos) e Relativa (importância concedida ao trabalho em relação a outras áreas relevantes da vida). Normas sociais e crenças sobre o trabalho (trabalho como obrigação e trabalho como direito). Valores laborais: resultados valorados do trabalho (conjunto de produtos que os indivíduos buscam do trabalho); importância de aspectos laborais (importância que tem para as pessoas determinados aspectos do trabalho em termos e absolutos).	Significados do trabalho e valores laborais
DIAZ VILELA (2001).	Centralidade do trabalho, Crenças normativas sobre o trabalho, Motivos laborais (resultados valorados do trabalho e metas laborais).	Significado do Trabalho
QUINTANILLA (2001).	Significado do trabalho e comportamento do indivíduo no trabalho; Significado do trabalho e o nível de grupo; Significado do trabalho e o nível social; Significado do trabalho e o nível internacional (para estudos em um contexto de globalização); Centralidade do trabalho; Metas do Trabalho; Normas sociais sobre o trabalho; Definições de trabalho (dos respondentes da pesquisa).	Significado do Trabalho

Fonte: Tolfo *et al.* (2005, p. 7)

No estudo de Mourão e Andrade (2001), foram encontrados resultados semelhantes. No entanto, os autores caracterizaram os estudos em apenas dois grupos que revelaram os significados do trabalho a partir de diferentes constructos.

O primeiro grupo trata sobre éticas do trabalho e o que as pessoas pensam a respeito dele. O segundo, assim como concluído no estudo de Tolfo *et al.* (2005), estão aqueles que utilizam o modelo metodológico da equipe MOW (1987). Os autores também constataram que a grande maioria das pesquisas são descritivas e utilizam técnicas quantitativas. Desta forma, enfatizam que devido à natureza cognitiva do significado do trabalho, os estudos devem abordar aspectos mais valorativos do trabalho, ou seja, o que o trabalho deve ser, ao invés de somente utilizar aspectos descritivos que definem como o trabalho é. Sugerem que se utilize métodos variados e a combinação de técnicas quantitativas e qualitativas.

As variáveis, sistemas de produção e nacionalidade, preditoras do significado do trabalho, são questionadas pelos autores, pois não se tem uma variabilidade amostral de diferentes sistemas produtivos comparados, para dizer que o sistema produtivo impacta diretamente no significado do trabalho. A questão da nacionalidade, se dá devido às dificuldades de se realizar um estudo desta dimensão, em virtude do alto custo e de tempo necessário para realizar um estudo de extensão nacional. No entanto, os autores reconhecem a validade de estudos transnacionais tais como os realizados pela equipe MOW (1987), e outros como de England, Misumi e Harpaz.

Em outra pesquisa semelhante às anteriores, Tolfo e Piccinini (2007) fazem um apanhado dos estudos de autores brasileiros (Antunes; Morin; Tonelli; Pliopas; Oliveira *et al.*; Bastos; Pinho; Costa; Borges; D'Acri). Uma das discussões da pesquisa tratou sobre as diferentes abordagens utilizadas nos estudos, onde alguns privilegiam constructos do significado e outros dos sentidos do trabalho. Embora, nos estudos sejam utilizados termos diferentes, suas variáveis muitas vezes são as mesmas.

Com a revisão, Tolfo e Piccinini (2007) verificaram que os estudos possuem algo em comum: os sentidos e significados “[...] são produzidos pelos sujeitos a partir de suas experiências concretas na realidade” (TOLFO, PICCININI, 2007, p. 44). Sobre as variáveis, a maioria é compatível com aquelas encontradas pelo grupo MOW (1987), ou seja, a centralidade, as normas sociais e os resultados valorizados do trabalho. Isto ocorre, segundo Tolfo e Piccinini (2007), porque a maioria das pesquisas utiliza as variáveis do grupo MOW (1987) como base para seus instrumentos de pesquisa. As autoras ressaltam que, por mais que exista uma crise existencialista em torno do trabalho, os estudos provaram que ele continua sendo uma categoria central na vida das pessoas, dos pontos de vista psicológico e sociológico.

Isto é válido tanto para funcionários que exercem um trabalho considerado mais intelectualizado, como nas amostras de Morin (2001) e Oliveira *et al.* (2004) compostas por estudantes e administradores de nível médio e superior, quanto para aqueles expostos a condições insalubres de trabalho.

Tolfo e Piccinini (2007) destacam que, por mais que o trabalho seja associado a questões de tortura e sofrimento, existem significados positivos como justiça, autonomia, relacionamentos satisfatórios, etc. Tornando-se necessário que o indivíduo identifique sentido em seu trabalho, como fator essencial para se reconhecer como ser social e buscar sua identidade nas atividades que executa. De um ponto de vista “gerencialista”, o trabalho com sentido também pode ser utilizado como fonte de motivação dos trabalhadores (TOLFO; PICCININI, 2007).

A pesquisa de Goulart (2009b) diferencia-se por apresentar uma visão a partir de sistemas produtivos, como o fordismo e pós-fordismo. Buscou-se, através de uma revisão teórica de pesquisas da área das Ciências Sociais publicadas entre 1955 e 2006, estabelecer uma delimitação teórica sobre o significado do trabalho no século XXI. O estudo utilizou-se de bibliografias que tratassem, além dos significados do trabalho, sobre assuntos relacionados ao próprio conceito de trabalho, a experiência de trabalho, o fordismo e pós-fordismo.

Fez-se, primeiramente, uma revisão de estudos internacionais, seguidos da revisão dos estudos nacionais. Goulart (2009b) concluiu que o trabalho está relacionado às características instrumentais do emprego e o significado do trabalho depende das condições nas quais as atividades são exercidas. O que diferencia o período do fordismo para o pós-fordismo, é que no último o trabalho está comumente ligado a fins econômicos e instrumentais somando-se à precariedade dos direitos dos trabalhadores, um ponto característico deste período. Contudo, o trabalho continua sendo valorizado como uma via central para a inclusão, a coesão social e a integração (GOULART, 2009b).

Araújo e Sachuk (2007), retomam as diferentes relações do homem com o trabalho durante a história até os momentos atuais para então compreender os sentidos do trabalho e suas implicações para o indivíduo inserido nas organizações contemporâneas. As autoras partem do pressuposto de que as percepções do trabalho na sociedade atual decorrem das relações históricas do indivíduo com o trabalho, ocorrendo de forma simultânea às mudanças dos modos de produção, à organização da sociedade, à economia e às ideologias. O estudo teórico de Araújo e Sachuk (2007) concluiu que, atualmente, o trabalho carece de significados para o indivíduo e reforça a necessidade de se repensar sobre a importância do trabalho na constituição do homem e do comprometimento das corporações com a humanização do trabalho. As conclusões dos autores estão organizadas no Quadro 4.

Quadro 4 - Conclusões de Araújo e Sachuk (2007)

<p>Relação sociedade e organização do trabalho</p>	<p>O contexto das organizações de trabalho altera-se e forma novas produções simbólicas. Antes, o velho sistema das organizações tradicionais baseava-se no controle rígido e onipresente da supervisão. Hoje, o novo sistema baseia-se na pressão e no controle exercido pelos pares e pelo próprio sujeito. Há uma individualização das ações ao exigir-se autonomia e autogerenciamento. A eficiência do trabalhador traduz-se na sua capacidade em desenvolver concomitantemente diversas funções e ocupar múltiplos postos.</p>
<p>Relação dialética homem-trabalho-sociedade</p>	<p>As diferentes concepções que o homem tem do trabalho é resultado da relação com a sua própria vida individual, social e das suas relações com a natureza e com o sobrenatural. A realidade social é então uma construção humana, na qual se destacam: as relações e processos sociais, a socialização e identidade dos indivíduos, comportamentos e seus conteúdos significativos. O indivíduo é determinado e determinante de seu contexto social.</p>

Construção sócio-histórica dos significados do trabalho	Os significados atribuídos ao trabalho modificaram-se ao longo da vida produtiva do homem, em diferentes períodos históricos.
O estranhamento do trabalho	Com a glorificação do trabalho após a mecanização e a Revolução Industrial, o trabalhador descaracteriza-se como sujeito devido ao trabalho rotineiro, parcelado e mecanizado. Dicotomia entre o saber e o fazer. O tempo livre passa a ser inexistente ou escasso. O trabalho perpassa por outras esferas da vida e da existência humana. O trabalhador deve ser participativo e comprometido com o seu trabalho e carreira. No entanto o trabalho pode proporcionar realização e prazer se tiver significados além dos econômicos e se permitir a criação humana no sentido da auto expressão.
Relação homem-trabalho-organização	A reflexão em torno da relação homem-trabalho-organização pode propiciar melhores condições para compreender a tensão entre as lógicas da empresa e a lógica do sentido do trabalho para os sujeitos. A cultura, valores e atitudes em relação à situação organizacional representam como os membros da organização esquematizam a realidade vivenciada.
Discurso organizacional	Atualmente, as relações de poder dentro das organizações aparecem de forma muito mais sutil, passando uma ideologia de harmonia, motivação homogênea e de empresa família. Os estudos organizacionais e das ciências sociais podem reforçar a ordem existente ou fonte de conhecimento que ajude a desvelar e superar as contradições existentes.

Fonte: Araújo e Sachuk (2007)

Estes mesmos pontos positivos e negativos do trabalho na sociedade contemporânea, podem ser percebidos na pesquisa de Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012). Os autores partem do pressuposto de que os sentidos atribuídos ao trabalho possuem relação com as racionalidades presentes nas organizações e na sociedade e que os estudos sobre sentidos do trabalho pouco enfatizam o fator da racionalidade presente nas corporações. Por conseguinte, os pesquisadores realizaram uma revisão dos estudos com referências da psicologia e da administração, buscando identificar traços dos sentidos do trabalho que estejam ligados à racionalidade instrumental e à racionalidade substantiva.

No ambiente organizacional há tanto a racionalidade instrumental quanto a substantiva. A primeira é relativa ao cálculo utilitário das consequências, o êxito econômico e a busca pelo poder. Já a segunda, está na busca pela “[...] autorrealização, satisfação, julgamento ético, autenticidade, autonomia e valores emancipatórios, como solidariedade, liberdade e bem-estar coletivo” (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012, p. 202).

Em uma concepção expressiva, o trabalho é fonte de satisfação, prestígio social, de relacionamentos satisfatório e é moralmente aceitável. Já com uma função utilitária, o trabalho é meio de ganhar a vida e obter ganhos financeiros através de uma atividade rotineira, programada e que mantém o indivíduo ocupado. Na revisão sobre o sentido do trabalho e a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva, cabe destacar os seguintes apontamentos:

Hoje, é especialmente a primeira [instrumental] que chama a atenção dos gerentes e funcionários, desvalorizando assim a segunda [substantiva]. No entanto, deve-se estar

ciente da importância das funções expressivas do trabalho sobre as atitudes, comportamentos e saúde mental dos indivíduos. Se o corpo precisa de alimento para viver com saúde, o espírito humano também precisa de seu alimento. O ser humano precisa expressar sua criatividade e transcender-se para se valorizar. Os gestores devem revalorizar as funções expressivas do trabalho, através de incentivos e recompensando de modo justo os esforços de criatividade, de serviços aos outros e o empenho pessoal (MORIN, 1996⁷ apud ANDRADE, TOLFO, DELLAGNELO, 2012, p. 204).

Embora os estudos sobre sentidos do trabalho não façam uma contextualização do ambiente organizacional, percebe-se que há uma imbricação entre sentido do trabalho e racionalidades. A racionalidade instrumental e a subjetiva permeiam os sentidos do trabalho de forma concomitante, pois um trabalho com sentido é aquele que deve garantir a sobrevivência, e proporcionar a satisfação, a autonomia, a autorrealização e contribuir para a sociedade.

Quadro 5 - Tipos de sentidos do trabalho sob a perspectiva da racionalidade

Sentido instrumental do trabalho	Sentido substantivo do trabalho
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garante a sobrevivência; ➤ Permite retorno financeiro; ➤ Possibilita segurança financeira; ➤ Possibilita independência financeira; ➤ É útil para a empresa; ➤ Possibilita reconhecimento material e financeiro. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Possibilita autonomia; ➤ Permite o desenvolvimento de relacionamentos satisfatórios; ➤ Possibilita satisfação pessoal; ➤ Possibilita autorrealização; ➤ Possibilita aprendizagem e desenvolvimento; ➤ Possibilita sentimento de vinculação; ➤ Possibilita reconhecimento simbólico; ➤ Contribui para a sociedade.

Fonte: Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012, p. 212)

Por fim, os autores reforçam que no contexto capitalista em que o trabalho se insere, além da racionalidade instrumental, característico do sistema vigente, deve valorizar a expressividade e a subjetividade do trabalho, pois “dar ao trabalho o sentido de uma atividade que o indivíduo desempenha para ganhar um salário gera consequências negativas, tanto pessoais quanto institucionais” (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012, p. 213). Tal como indica a pesquisa de Borges e Alves (2001), que em um estudo empírico analisaram os fatores motivacionais em relação aos significados do trabalho de bancários e profissionais da saúde.

Os autores identificaram que melhorias no ambiente de trabalho e recompensas financeiras não eram suficientes para a motivação dos profissionais, principalmente da área da saúde, que apresentaram maior força motivacional pelo fato de suas tarefas proporcionarem

⁷ MORIN, Estelle. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In: PAUCHANT, T. (Coord.). **La quête du sens au travail**: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Québec: Éditions de l'organisation, 1996.

maior autonomia, reponsabilidade, autoexpressão. Destacando-se que se trata de uma profissão rica de conteúdo, valorização e função social, portanto, não foram questões puramente instrumentais que deram sentido ao seu trabalho.

Coutinho (2009), ao analisar as trajetórias laborais de quatro diferentes grupos de trabalhadores, operários industriais e empregados em situações precárias (ex-funcionários públicos, trabalhadores informais e cooperados), conclui que o cotidiano no trabalho contemporâneo é permeado pela dialética da inclusão/exclusão. Diante dessas precarização e exclusão do mercado formal, outras formas de trabalho, consideradas contemporâneas, tais como, participação, programas de reestruturação, informalidades e empreendimentos solidários, são opções aos trabalhadores.

Diferentemente da maioria dos estudos que utilizam o modelo internacional do grupo MOW (1987), Coutinho (2009) utilizou como estratégia de investigação as trajetórias identitárias, que, segundo a autora, possibilita uma maior compreensão dos sujeitos em sua singularidade e nas relações com o coletivo. A análise das trajetórias, permitiu uma dimensão temporal dos sentidos do trabalho, que são construídos sempre em diálogo com o contexto de trabalho experimentado, revelando uma constante resignificação das contradições vivenciados no passado em relação ao presente, e que pautam os projetos para o futuro. O estudo ainda reafirmou a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea, pelo lugar chave que o mesmo ocupa na vida dos trabalhadores pesquisados.

Em outro estudo realizado por Coutinho e Graf (2011), utilizou-se uma técnica de investigação diferente das comumente utilizadas, o construcionismo social. Tal estratégia, permitiu, através da análise dos discursos e estudo de caso, compreender os sentidos do trabalho para mulheres da produção avícola, articulando as vivências específicas no contexto de trabalho e das trajetórias singulares articuladas ao coletivo.

Souza e Molin (2014), analisaram os sentidos e significados do trabalho para servidores públicos de uma instituição de ensino federal do Estado do Espírito Santo, mais especificamente para técnicos administrativos de diversas profissões que estavam diretamente ligados a atividade de ensino e que, portanto, trabalhavam com atendimento ao público interno e externo. As variáveis encontradas são compatíveis com os resultados das pesquisas realizadas com outros coletivos de trabalhadores e foram categorizados da seguinte forma: o trabalho como provedor da vida material; o trabalho como reprodutor de valores sociais; trabalho como operador de integração social; e trabalho como fonte de realização pessoal e de sentido existencial. No entanto, há aspectos diferenciadores que condizem com as peculiaridades do serviço público.

No que diz respeito ao trabalho como provedor da vida material, ressalta-se a estabilidade, característica da condição de funcionário público, como garantia de tranquilidade e de melhores condições de planejamento para aquisição de bens materiais e para concretização de projetos de vida. Neste aspecto, os autores ressaltam as mudanças na organização do trabalho, baseados no modelo do setor privado, tal como a flexibilização de jornadas, intensificação do trabalho, e precarização das relações de trabalho, que podem colocar em risco a condição de estabilidade do servidor, incitando preocupações com sua saúde (SOUZA; MOLIN, 2014).

A imagem negativa socialmente construída do funcionário público, por vezes visto como aquele que não trabalha, que presta um mau atendimento ou aparenta descaso, implica nas percepções dos servidores públicos sobre o seu trabalho, afetando a realização pessoal, na medida em que se sentem socialmente desvalorizados e sem reconhecimento (SOUZA; MOLIN, 2014). A mesma imagem negativa do servidor público se fez presente na pesquisa de Nascimento e Simões (2011), nela os servidores reconhecem seus pares como profissionais que não são comprometimento e que são considerados “acomodados”.

Pode-se citar outros fatores que interferem nos sentidos do trabalho do servidor público, como a carreira que é considerada apenas como um meio para alcançar maiores ganhos salariais sem que as tarefas sejam modificadas, acabando com a perspectiva de um trabalho dinâmico e desafiador e também as decisões políticas que interferem diretamente na rotina do trabalho, muitas vezes causadoras de insatisfação.

No trabalho de Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) também foi realizada uma pesquisa com servidores públicos de uma instituição de ensino, nesse caso direcionado para técnicos administrativos da área de manutenção. No estudo foi indicada, da mesma maneira, a percepção da estabilidade proporcionado pelo trabalho público, reconhecendo o contexto precário e instável do trabalho para aqueles que não se encontram na mesma situação. A falta de reconhecimento também foi um fator levantado, os servidores trataram o seu trabalho como “invisível” aos olhos dos próprios colegas de outras áreas e para a comunidade universitária. No entanto, destacam que os aspectos positivos do trabalho sobressaem aos aspectos negativos e de questões relativas à sobrevivência.

Gouvêa, Kubo e Mantovani (2011) realizaram um estudo comparativo entre os trabalhadores do setor público e privado com a aplicação de modelagem de equações estruturais. Seguindo as variáveis do modelo do MOW (1987) e de outros estudos, verificou-se que, de uma maneira geral, a centralidade do trabalho apresenta-se de forma similar para os dois grupos. Igualmente ela o é para outras esferas da vida: a família em primeiro lugar; seguida

da esfera do trabalho; e na ordem decrescente o lazer, a religião e a comunidade. Entretanto, destaca-se a valorização dos resultados e dos objetivos do trabalho como o segundo aspecto mais reconhecido pelos trabalhadores do setor público, seguida pelas normas sociais. No setor público, a variável do trabalho como sentido da vida é mais valorizada, assim como a autonomia, a variedade da tarefa e a oportunidade de manter contatos interessantes (GOUVÊA; KUBO; MANTOVANI, 2011).

Em suma, as pesquisas sobre sentidos e significados, em sua grande maioria, possuem como base o modelo da equipe MOW (1987), conseqüentemente, as variáveis não demonstram nenhuma particularidade quanto ao método, mas variam de acordo com o coletivo de trabalhadores em questão, podendo apresentar-se em maior intensidade ou pela sua ausência. O número de pesquisas realizadas no serviço público ainda é muito incipiente, ressaltando a necessidade de pesquisas neste contexto de trabalho. Buscando concluir, em termos de embasamento teórico para esta pesquisa, no próximo subcapítulo será apresentado o resultado de algumas pesquisas realizadas sobre os sentidos e significados do trabalho para pessoas com deficiência. Na sequência, conclui-se com uma breve discussão sobre as utilizações dos termos sentidos e significados que ora são utilizados como sinônimos, ora como diferentes dimensões.

3.2.4 Estudos sobre os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência

Mesmo sendo limitado o número de pesquisas sobre os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência, optou-se por apresentar algumas pesquisas que abordaram o tema: Lima *et al.* (2013), Pereira, Prette e Prette (2008) e Nohara, Fiammetti e Acevedo (2007).

A primeira pesquisa, de Lima et al. (2013), foi realizada com dez trabalhadores, entre homens e mulheres com diferentes tipos de deficiência, que ocupavam cargos diferenciados no setor privado da região metropolitana de São Paulo. Desses, apenas três possuíam ensino médio. Foram implementadas entrevistas semiestruturadas e executadas análises de práticas discursivas para tratar das informações coletadas.

As categorias sobre os sentidos do trabalho foram apresentadas da seguinte maneira: sobrevivência, necessidade de ser útil, independência financeira e pessoal, identidade social, capacitação/preparação para o trabalho, esforço pessoal e “não ter um trabalho”. Para todos, o trabalho representa um papel central em suas vidas, fonte de independência, sustento, realização

de projetos de vida e reconhecimento de suas próprias capacidades. Os autores também destacam a precariedade das atividades ocupadas pelas pessoas com deficiência, são tarefas simples e práticas em vagas consideradas desvalorizadas no mercado de trabalho e que pelos critérios de valorização de competências e habilidades acaba impedindo a ascensão profissional desses trabalhadores. Por fim, o estudo ressalta a necessidade de pesquisas que tratem das histórias de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, procurando revelar a subjetividade envolvida no contexto de trabalho (LIMA *et al.*, 2013).

No estudo de Pereira, Prette e Prette (2008) foi realizado um levantamento dos aspectos positivos e negativos do trabalho para pessoas com deficiência física e para pessoas sem deficiência, posteriormente comparados de forma qualitativa e quantitativa. Identificaram-se seis aspectos positivos: cidadania, conciliação de interesses, finanças, relações sociais, valorização pessoal e profissional; e cinco aspectos negativos: desgaste físico e emocional, desvalorização profissional, dificuldades interpessoais, jornada de trabalho extensa e mecanização do trabalho. Não houve uma diferença significativas entre os dois grupos, mas pode-se apontar algumas categorias que se sobressaem.

Quanto à valorização pessoal, a frequência de respostas foi mais acentuada entre as pessoas com deficiência, enquanto as sem deficiência indicaram a valorização profissional. Nos aspectos negativos destaca-se as dificuldades interpessoais e a falta de reconhecimento, ambas as repostas com maior frequência no grupo de pessoas com deficiência. Neste estudo, os autores também destacam as atividades realizadas pelas pessoas com deficiência que são funções operacionais e que poucos estavam em cargo de chefia. Para esta realidade, os autores levantaram três hipóteses: “(a) falta de investimento na capacitação funcional da organização nesse estrato; (b) descrença quanto à capacidade da pessoa com deficiência em aprender e liderar; (c) acomodação dos próprios indivíduos com deficiência na função” (PEREIRA; PRETTE; PRETTE; 2008, p. 112).

Nohara, Fiammetti e Acevedo (2007) realizaram uma pesquisa com doze pessoas com deficiência também da região metropolitana de São Paulo. Buscaram identificar, entre outras variáveis, o sentido do trabalho através de representações sociais. Os aspectos mais valorizados foram – nesta ordem: a dignidade, a autonomia e o sustento. Os sentimentos de alegria, felicidade, autoestima e bem-estar também apareceram com as entrevistas. Na descrição da carreira emergiram aspectos da vida pessoal e relatos do seu primeiro emprego. Nas relações interpessoais fez-se presente com maior frequência o uso da palavra normal, pois nas percepções dos entrevistados ter um bom relacionamento é ser tratado como uma pessoa

“normal”, sendo que a sua presença modifica o comportamento dos colegas de trabalho e dessa forma exigem de si próprios um pensamento e atitude de “pessoas normais”.

Percebe-se com estas pesquisas que as percepções sobre o trabalho são comuns em certa parte às percepções de pessoas sem deficiência, mas tomam outros sentidos ao serem vistas pelas “lentes” da superação de barreiras socialmente impostas, o que indica a necessidade de estudos em profundidade que tratem da formação subjetiva e social dessas pessoas em relação ao trabalho.

3.3 DEFICIÊNCIA E TRABALHO

As experiências das pessoas com deficiência, dentro e fora do ambiente de trabalho, são marcadas por concepções entre a “normalidade” e a “deficiência”. Essas decorrem de um contexto de estigmatização e precarização do trabalho para essas pessoas. Envolvem também movimentos de lutas sociais e de políticas para garantir direitos essenciais à vida, entre eles o direito ao trabalho. No próximo capítulo serão apresentados as principais discussões e o contexto do trabalho das pessoas com deficiência.

3.3.1 Pessoas com deficiência: construção de uma visão social

O entendimento sobre o conceito de deficiência, e inclusive dos termos a ele envolvidos, é um campo complexo, dinâmico e repleto de controvérsias. Muito se tem discutido acerca deste tema, tanto no modelo médico quanto no social. Os conceitos atuais sobre a deficiência são resultado de pelo menos dois séculos de construção teórica. Somente como categoria científica, a deficiência começa a ser tratada no final do século XVIII, quase início do século XIX, quando a área da medicina e das ciências sociais passa a compreender a deficiência como uma patologia, assumindo uma nova expressão de sua negatividade: “anomalias da natureza” (CRESPO, 2011, p. 6).

As discussões sobre definições mais apropriadas datam dos anos 70, ao perceber-se que os termos até então utilizados, tais como “excepcional”, “aleijado”, “inválido”, “anormal”, etc., não davam conta da realidade concreta das pessoas com deficiência, fragmentando a sua

imagem a certas concepções do imaginário social (RIBAS, 1985). Diante da miscelânea de conceitos existentes sobre o tema, neste subcapítulo pretende-se mostrar algumas concepções sócio-históricas e atuais no que diz respeito à deficiência.

Tanto a partir da perspectiva pré-histórica quanto da histórica sobre a abordagem deficiência, destaca-se o cenário de exclusão. Em cada período (pré) histórico são consideradas diferentes justificativas para o predomínio de certas posturas em relação àqueles que não eram considerados “normais”, dentro dos parâmetros predominantes (BIANCHETTI; CORREIA, 2011).

Os autores destacam como herança da mitologia greco-romana, para a compreensão da atual concepção que se tem sobre aqueles que não se encaixam nos padrões estabelecidos de normalidade, as histórias de Filoctetes e Hefesto. A exclusão e as estratégias de inclusão retratadas nas trajetórias desses dois deuses expressam como se tem tratado a diferença/deficiência. Ambos rejeitados e excluídos do convívio social por serem “diferentes”, mas acabam sendo incluídos por apresentarem habilidades compensatórias, Filoctetes pelas suas flechadas certeiras e Hefesto por ser um inestimável ourives (BIANCHETTI; CORREIA, 2011).

A partir de uma perspectiva histórica, buscando compreender a temática da inclusão/exclusão das pessoas com deficiência, Bianchetti e Correia (2011) baseiam-se em três teses. A primeira tem como base o entendimento de que o cuidado com o corpo sempre esteve presente de forma fragmentada, seja ora negando o corpo, ora supervalorizando-o. A segunda é que essas concepções sobre o corpo se revelaram em padronizações e, portanto, em tipos ideais de corpos estabelecidos em diferentes períodos da história. E a última é que, para se compreender a história da humanidade, deve-se, primeiramente, entender como, em diferentes momentos, os homens garantiram as suas necessidades básicas, ou seja, a sua existência. Essa tese mostrará como as pessoas com deficiências foram vistas nas sociedades primitivas, escravistas, feudais e capitalistas.

Das características dos povos primitivos destaca-se o nomadismo, assim, devido às mudanças cíclicas da natureza eram necessárias mudanças constantes. Então, diante da total dependência da natureza cabia a cada um as competências necessárias a sua própria sobrevivência e a de seu grupo, quem não fosse capaz disso acabava se tornando um empecilho e era abandonado. Quanto ao período escravista, ressalta-se os paradigmas das sociedades espartanas e atenienses. Diante do culto ao corpo perfeito, belo e forte, características condizentes às atividades valorizadas pelos espartanos tal como a guerra e, conseqüentemente,

a ginástica, a dança e a estética, a criança que logo ao nascer apresentasse qualquer “anomalia” que impedisse este ideal, era eliminada.

Na sociedade ateniense é moldada uma concepção de corpo e sociedade, em que se separa o corpo e a mente, os homens livres e os escravos: “à mente (os livres) cabe a parte digna, superior, encarregada de mandar, governar; ao corpo (os escravos) degradado, conspirador, empecilho da mente, cabe a missão de executar tarefas degradadas e degradantes” (BIANCHETTI; CORREIA, 2011, p. 88). No período feudal o paradigma ateniense é assumido no campo da teologia pela dicotomia entre corpo e alma.

A alma é concebida como parte digna, de merecida atenção e cuidado, enquanto o corpo não era tão valorizado, muitas vezes desprezado, era alvo de penitências como forma de purificação dos pecados do corpo. Isso posto, os indivíduos considerados fora dos padrões estabelecidos como normais eram estigmatizados, por ser a diferença/deficiência sinônimo de pecado. A caridade com aqueles que nasceram com o “pecado” seria uma oportunidade de se ter a salvação.

Da sociedade capitalista destacou-se, além do estigma ainda presente, a incessante produtividade, a divisão técnica do trabalho, a desmontagem do bem-estar social, as políticas neoliberais acompanhadas pelo desemprego conjuntural e estrutural, cenário dos dias de hoje que se mostra como não favorável a uma melhor forma de conceber e tratar as pessoas com deficiência (BIANCHETTI; CORREIA, 2011).

Na perspectiva do modelo biomédico, a concepção negativa da deficiência é igualmente percebida. Como mencionado, no início desta seção, a deficiência passa a ser considerada uma patologia e, conseqüentemente, passível de intervenção médica no final do século XVIII, período em que começaram a procura por classificações de doenças. Porém, foi somente em 1948, com a VI Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-6), que começa a preocupação com as doenças que poderiam tornar-se crônicas, necessitando de outros cuidados e entendimentos além dos medicinais. O modelo médico utilizado até então (etiologia-patologia-manifestação) prevaleceu até os anos 70, quando reconheceram as suas limitações quanto à ausência das perturbações crônicas, evolutivas e irreversíveis (AMIRALIAN *et al.*, 2000).

A Classificação Internacional de Doenças (CID), primeiramente foi concebida para entender as causas da morte, em 1983 com a Classificação de Bertillon. Depois, foi ampliada para classificação de pacientes em situação de internação hospitalar e em seguida para ambulatorios, atenção primária e, de forma sedimentada, para casos de morbidade. Hoje a CID encontra-se na sua décima revisão, aprovada em 1989. A CID-10 é considerada classificação

de diagnóstico padrão, reconhecida internacionalmente, também para fins epidemiológicos e administrativos de saúde. No Brasil, as leis que garantem assistência às pessoas com deficiência exigem o laudo médico com campo específico para preenchimento do código da CID ou em atestado médico, assim como para o preenchimento de vagas de emprego por cotas (NUBILA; BUCHALLA, 2008).

Em 1976, durante a IX Assembleia da Organização Mundial da Saúde (OMS), foi criada uma nova classificação, a Internacional “*Classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease*” (ICIDH), traduzida para o português como “Classificação Internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças” (CIDID), publicado em caráter experimental pela OMS no ano de 1980 (AMIRALIAN *et al.*, 2000).

A ideia inicial de desenvolvimento da CIDID era cobrir as lacunas existentes na CID, como as consequências da doença, por exemplo. Nesse documento foram descritos conceitos como deficiência, incapacidade e desvantagem.

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

Incapacidade: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

Desvantagem: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência. (AMIRALIAN *et al.*, 2000, p. 98).

Segundo Diniz, Barbosa e Santos (2009, p. 67), o modelo biomédico entende a deficiência como uma desvantagem natural, “[...] devendo os esforços se concentrarem em reparar os impedimentos corporais, a fim de garantir a todas as pessoas um padrão de funcionamento típico à espécie”. Os impedimentos do corpo são tidos como indesejáveis e “[...] não simplesmente como uma expressão neutra da diversidade humana, tal como se deve entender a diversidade racial, geracional ou de gênero” (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009, p. 67). Enquanto o modelo social vê a deficiência como um impedimento corporal, percebe-se que não são os impedimentos físicos, intelectuais ou sensoriais que causam a opressão, mas as sociedades não inclusivas (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

Todavia, mesmo que o modelo médico e o social sejam vistos como algo separado, acredita-se que deficiência não deve ser entendida como puramente social ou puramente médica, mas que tenha um equilíbrio entre os seus diferentes aspectos. É importante notar essa dinâmica histórica, social e política, em que as pessoas passam a ser vistas como deficientes pela sociedade, e não pelos seus corpos (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS, 2011). Seguindo este caminho, na XIV Assembleia Mundial de Saúde, foi desenvolvida a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidades) para utilização internacional no ano de 2001, que hoje é utilizada em caráter complementar à CID-10, o que não impede que seja utilizada em separado (OMS, 2004). A CIF também é resultado da revisão da primeira versão de 1980 da CIDID.

A CIF transformou-se, de uma classificação de “consequência da doença” (versão de 1980) em uma classificação de “componentes da saúde”. Os “componentes da saúde” identificam o que constitui a saúde, enquanto que as “consequências” se referem ao impacto das doenças na condição de saúde da pessoa (OMS, 2004, p. 8).

Esta classificação tem por objetivo retratar os aspectos de funcionalidade, incapacidade e saúde do indivíduo, servindo como ferramenta de estatística e investigação, para clinicar, planejar e elaborar políticas sociais e pedagógicas (OMS, 2004).

Conforme Nubila e Buchalla (2008), a CIF assume um caráter multidisciplinar, podendo suas definições ser aplicada à qualquer cultura e traz pela primeira vez para à família de classificações internacionais da OMS, os aspectos do contexto ambiental. Devido a esse caráter multidisciplinar, a CIF é considerada uma das classificações sociais das Nações Unidas e está incorporada às *Normas Padronizadas para a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Incapacidades (The standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)*, de 1993.

Na CIF, são descritas as seguintes definições utilizadas no contexto de saúde:

Funções do corpo: são as funções fisiológicas dos sistemas orgânicos (incluindo as funções psicológicas). **Estruturas do corpo:** são as partes anatómicas do corpo, tais como, órgãos, membros e seus componentes. **Deficiências:** são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda. **Atividade:** é a execução de uma tarefa ou ação por um indivíduo. **Participação:** é o envolvimento de um indivíduo em uma situação da vida real. **Limitações da atividade:** são dificuldades que um indivíduo pode ter na execução de atividades. **Restrições na participação:** são problemas que um indivíduo pode enfrentar quando está envolvido em situações da vida real. **Fatores ambientais:** constituem o ambiente físico, social e atitudinal em que as pessoas vivem e conduzem sua vida (OMS, 2004, p. 13, grifo do autor).

Nota-se neste documento a consideração da deficiência como uma interação do estado de saúde com o contexto em que a pessoa vive, o que indica uma transição do “modelo médico”

para o “modelo social”. O entendimento sobre deficiência é universalizado e passa a ser entendido como uma condição humana compartilhada (NUBILA; BUCHALLA, 2008).

Neste documento, também fica explícito que mesmo que a deficiência expresse ou faça parte de uma condição de saúde, isto não indica a presença de uma doença ou que se deve considerar a pessoa como doente (OMS, 2004). “As deficiências cobrem um campo mais vasto que as perturbações ou as doenças, por exemplo, a perda de uma perna é uma deficiência de uma estrutura do corpo, mas não é uma perturbação ou uma doença” (OMS, 2004, p. 15).

Quanto aos fatores que formam o contexto classificados pela CIF, considera-se os fatores ambientais, divididos em dois níveis distintos, o individual e o social. No nível individual, são considerados os contatos diretos da vida cotidiana de cada pessoa, ou seja, a família, os conhecidos, colegas de escola e trabalho, assim como as características físicas e matérias dos ambientes (o domicílio, a escola, o local de trabalho, etc.). No nível social, estão as estruturas sociais de modo geral, sejam elas formais ou informais. Inclui-se neste nível, a cultura, leis, ideologias e atitudes, bem como, as organizações e serviços ligados ao trabalho, atividades na comunidade, organismos governamentais, serviços de comunicação e de transporte e redes sociais informais (OMS, 2004).

Os fatores ambientais, em conjunto com os pessoais formam o contexto. Esses não foram classificados pela CIF, mas também são considerados como fatores contextuais, junto aos ambientais. Entende-se por fatores pessoais todo o histórico particular de vida e do estilo de vida de cada indivíduo, que não fazem parte de um estado de saúde (OMS, 2004). São estes os fatores:

O sexo, raça, idade, outros estados de saúde, condição física, estilo de vida, hábitos, educação recebida, diferentes maneiras de enfrentar problemas, antecedentes sociais, nível de instrução, profissão, experiência passada e presente, (eventos na vida passada e na atual), padrão geral de comportamento, carácter, características psicológicas individuais e outras características (OMS, 2004, 19).

Essas mudanças, para se chegar ao atual modelo bio-psico-social de deficiência, também são resultados do engajamento da sociedade civil, com movimentos sociais e Organizações Não Governamentais (ONGs), nacionais e internacionais (NUBILA; BUCHALLA, 2008). O principal foco dos movimentos sociais é combater o estigma e a discriminação, com profundas raízes históricas, intensificadas por comportamentos e atitudes negativas, presentes na vida cotidiana dessas pessoas (OMS, 2011). A própria sociedade acaba criando barreiras e agravando o quadro de exclusão. Além das barreiras provocadas por atitudes negativas (medo, desconhecimento, falta de expectativas, estigma, preconceito), há também as ligadas ao meio

ambiente (inacessibilidade física) e as institucionais (discriminações de caráter legal) (BRASIL, 2010).

Neste campo dos movimentos sociais, tem-se o ano de 1981 como um marco histórico na luta pelos direitos das pessoas com deficiência. Foi nesse ano que a Organização da Nações Unidas (ONU) considerou como o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”, impulsionando, desta forma, a discussão sobre a situação das pessoas com deficiência ao nível internacional, assim como um cumprimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Desse modo, legitima-se e se dá visibilidade aos movimentos sociais do mundo inteiro, inclusive do Brasil.

No Brasil, os movimentos sociais pelos direitos das pessoas com deficiência já estavam ganhando força com o processo de democratização, após o declínio do regime militar, em meados dos anos 70. Nesse período, percebe-se uma retomada da participação social, que também influenciada por movimento internacionais, reflete de maneira decisiva na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2010).

A deficiência é considerada uma questão de direitos humanos devido aos seguintes fatos:

- As pessoas com deficiência enfrentam desigualdades, por exemplo, quando elas têm negado o acesso igualitário a serviços de saúde, emprego, educação, ou participação política devido à sua deficiência.
- As pessoas com deficiência estão sujeitas a violações da sua dignidade, por exemplo, quando são sujeitas à violência, abuso, preconceito, ou desrespeito devido à sua deficiência.
- Algumas pessoas com deficiência perdem sua autonomia, por exemplo, quando estão sujeitas a esterilização involuntária, ou quando são confinadas em instituições contra sua vontade, ou quando são vistas como legalmente incompetentes devido à sua deficiência (OMS, 2011, p. 9).

Desse modo, torna-se de extremo valor no enfrentamento da discriminação, pensar sobre atitudes negativas que agravam essa desigualdade. Por isso a busca por um termo mais apropriado foi um dos objetivos dos movimentos sociais. A “nomeação” de “pessoa com deficiência” é resultado de diversas tentativas de retirar definitivamente o sentido negativo de expressões que eram frequentemente utilizadas. Os termos, geralmente pejorativos, estavam ligadas à inferioridade, incapacidade e doença, tais como, “incapazes”, “aleijados”, “inválidos” e “defeituosos”. Estas expressões foram utilizadas até o século XX, criando percepções de que essas pessoas eram um “fardo social, inútil e sem valor” (BRASIL, 2010, p. 14).

Precisava-se, por isto, pensar sobre os significados da palavra também como um fator na luta pelos direitos das pessoas com deficiência. Expressões como “pessoas deficientes”, “pessoas portadoras de deficiência”, “pessoas com necessidades especiais”, “portadores de

necessidades especiais”, “excepcionais” e “deficientes físicos”, alguns deles usados erroneamente, foram pensados, criados e disseminados por um período, até se chegar à uma denominação mais adequada, atualmente conhecida por “pessoa com deficiência”. Reconhecida pela ONU em 2006, esta denominação é uma forma de humanizar e dizer que a deficiência faz parte do corpo, dando ênfase ao ser humano e não à deficiência (BRASIL, 2010).

Desta forma, as definições de deficiência vão se delineando junto aos movimentos sociais. Como se pode perceber na Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 3.956 (BRASIL, 2001), em que deficiência “[...] significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

Mais recentemente, percebe-se um aprimoramento do conceito com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada em 2006 pela ONU, ratificada pelo Brasil em 2008, em que fica definido que as pessoas com deficiência são:

[...] aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2012, p. 16).

Esta definição é considerada uma mudança paradigmática em relação à percepção do sujeito ao qual esse instrumento internacional se refere, e que, além das questões clínicas de deficiência, considera também a questão social (BRASIL, 2007).

A construção dessas definições influenciou diretamente na luta pela igualdade de direitos das pessoas com deficiência, estando, muitos destes conceitos abordados até o momento, em textos da legislação brasileira. Contudo, mesmo tendo a garantia constitucional da liberdade e dignidade humana, as pessoas com deficiência, na sua grande maioria, ainda permanecem à margem da sociedade, sem terem iguais oportunidades de trabalho, acesso ao lazer, transporte, saúde e demais direitos sociais. Nesse sentido, a atuação do Estado, ganha nova postura com as ações afirmativas, “[...] a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade” (GOMES; SILVA, 2002, p. 90).

As ações afirmativas buscam não somente combater as discriminações explicitamente praticadas na vida cotidiana, “[...] mas também a discriminação de fato, de fundo cultural,

estrutural, enraizada na sociedade” (GOMES; SILVA, 2002, p. 90). Isso posto, torna-se pertinente tratar no subcapítulo seguinte, mesmo que brevemente, sobre a legislação brasileira referente às pessoas com deficiência, no que diz respeito ao trabalho, suas convenções e leis de cotas, bem como a situação das pessoas com deficiências no contexto de trabalho.

3.3.2 O contexto do trabalho e a legislação brasileira para pessoas com deficiência

Segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado no ano de 2010, cerca de 45.606.048 pessoas declararam possuir algum tipo de deficiência, 23,9% da população total do Brasil (BRASIL, 2010). Conforme o Decreto nº 5.296 (BRASIL, 2004), as deficiências podem ser do tipo física, auditiva, visual, mental e múltipla. Com o censo 2010 (BRASIL, 2010), foi possível chegar ao número de ocorrência de cada uma dessas deficiências, e a mais recorrente foi a visual com 18,6%; seguida da motora, 7%; a auditiva com 5,10%; e 1,40% com deficiência mental.

Ainda, segundo os dados do IBGE do ano de 2010 cerca de 44.073.377 pessoas, que declararam ter algum tipo de deficiência, estavam em idade ativa, porém, um total de 23,7 milhões não estavam empregadas. Esta não é uma realidade apenas no Brasil, conforme o Relatório Mundial da OMS (2011, p. 243), tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento “[...] pessoas com deficiência em idade de trabalhar apresentam baixas taxas de empregabilidade e taxas muito mais altas de desemprego do que pessoas sem deficiências”.

A falta de acesso à educação e treinamento, obstáculos físicos, conceitos errôneos sobre deficiência, muitos ligados às capacidades e habilidades, discriminação, superproteção das leis do trabalho (em alguns países, há leis para que as pessoas com deficiência trabalhem por menos tempo, os códigos trabalhistas são rígidos quanto a indenizações e remunerações, tornando “caro” para o empregador contratar pessoas com deficiência), são as principais causas da baixa empregabilidade e de altos índices de desemprego (OMS, 2011).

Buscando reverter esse quadro, muitas são as iniciativas, nacionais e internacionais, no campo do ordenamento jurídico. No Brasil, segue-se as normas e recomendações internacionais, dentre elas destaca-se a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 159, realizada em Genebra no ano de 1983. Esse documento tem como objetivo que cada um de seus países membros tenha compromisso com a reabilitação profissional e o emprego para pessoas com deficiência, permitindo que “[...] obtenham e conservem um

emprego e progredam no mesmo, e que se promovam, assim, ocorrerá a integração ou a reintegração dessas pessoas na sociedade” (OIT, 1983, art.1, item 2). Para a OIT, pessoas com deficiência são aquelas cujas “[...] possibilidades de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (OIT, art.1, item 1, 1983).

Assim como as normas da OIT, ratificadas em 1991, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, de 1999, também faz parte do ordenamento jurídico brasileiro, validada em 2001. No ano de 2008, também foi homologada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, homologada pela ONU em 2006. Em seu artigo 27, sobre trabalho e emprego, garante que seus países membros devem agir em defesa da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (BRASIL, 2012).

Na Constituição Federal (BRASIL, 1988), artigo 7º, inciso XXXI, está proibida qualquer forma de discriminação na admissão e remuneração por causas ligadas à deficiência. Fica também garantido pela Constituição Federal, artigo 37, inciso VIII, a garantia de vagas na administração direta e indireta. O mesmo ocorre na Lei nº 7.853 (BRASIL, 1989), que prevê ações na área de formação profissional e trabalho, a partir do apoio governamental para a formação, manutenção de emprego e para ações que propiciem a inserção de pessoas com deficiência nos setores público e privado.

Neste sentido, a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) garante até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, devendo ser as atribuições das vagas compatíveis com a deficiência. No entanto, somente no ano de 1999, com o Decreto nº 3.298, é que foram regulamentadas as leis de cotas, assim como a Lei nº 7.853 (BRASIL, 1989) e todas as orientações normativas para o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência no território nacional. Com esse decreto, é estabelecido o percentual mínimo de 5% em face da classificação obtida em concursos públicos.

No decreto nº 3.298 (BRASIL, 1999), artigo 4º, também são categorizadas as deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla. Posteriormente, alguns pontos foram alterados pelo decreto nº 5.296 (BRASIL, 2004).

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; **Deficiência auditiva:** perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte: a) de 25 a 40 decibéis (db) -

surdez leve; b) de 41 a 55 db - surdez moderada; c) de 56 a 70 db - surdez acentuada; d) de 71 a 90 db - surdez severa; e) acima de 91 db - surdez profunda; e f) anacusia; **Deficiência visual:** acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações; **Deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999, artigo 4º, grifo do autor).

Para as empresas privadas, tem-se a chamada lei de cotas sob o n° 8.213 (BRASIL, 1991), que define que as empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5 % do seu quadro efetivo com pessoas reabilitadas ou com deficiência. A proporção de pessoas com deficiência a serem contratadas, varia de acordo com o número de funcionários existentes em cada corporação. A regra deve seguir a seguinte proporção: 2% para até 200 funcionários; 3% para empresas que possuem de 201 a 500 funcionários; 4% para organizações que possuem de 501 a 1.000 empregados; e 5% para corporações com mais de 1.001 colaboradores (BRASIL, 1991, art. 93).

Essas leis e convenções reafirmam a importância do trabalho para a inclusão social das pessoas com deficiência, que, além de ser um cumprimento de uma dívida histórica, traz para debate o papel social das organizações no implemento das cotas, assim como a sua consideração nas políticas e na gestão de recursos humanos. Por esse motivo, torna-se necessário entender os sentidos e significados do trabalho. Porque, mesmo ele sendo exercido dentro de uma companhia, os seus significados extrapolam os limites organizacionais e do próprio capital, e tomam proporções significativas na vida dos sujeitos.

3.4 O TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Neste capítulo será contextualizado o universo de atuação do servidor público, ou seja, a organização pública. Primeiramente, define-se o que se entende por organização de uma maneira geral; em seguida as especificidades das organizações públicas, que por sua vez são permeadas pelo contexto histórico, social e político da administração pública brasileira, deste modo transcorre-se brevemente pelo modelo patrimonialista, burocrático até a nova administração pública.

3.4.1 Definindo organização e administração pública

Para Motta (2001), organização é uma realidade construída para direcionar comportamentos individuais ao alcance de um objetivo lógico e racional. Supõe-se que funcione de forma integrada e que se torne eficaz pela colaboração de seus membros. As organizações, portanto, estão em constantes transformações, reorganizando a sua lógica de construção a partir de influências de “[...] personalidades, valores e concepções de mundo” das pessoas que nelas atuam (MOTTA, 2001, p. 128).

Motta (2001) define as organizações a partir de seis perspectivas: estratégica, estrutural, tecnológica, humana, cultural e política. Na perspectiva estratégica, a corporação é vista como um sistema aberto em constante troca de informações com o ambiente no qual está inserida. A racionalidade estratégica é sua característica principal na busca de objetivos e progresso organizacional. Do ponto de vista estrutural, a empresa é um sistema de autoridade e responsabilidade que orienta o comportamento humano, hierarquia é um de seus conceitos principais. A definição prévia de papéis a serem exercidos pelos funcionários é o que vai determinar a eficiência organizacional.

A perspectiva tecnológica preocupa-se com a divisão do trabalho, a especialização de funções e o tipo de tecnologia mais adequada ao processo produtivo. Com foco no indivíduo, a perspectiva humana tem como meta o comportamento individual e de grupos e suas relações. São fatores centrais da relação indivíduo-trabalho a motivação, liderança e outros fatores psicossociais. Pensando mais na coletividade, para a perspectiva cultural, a organização é o compartilhamento de um conjunto de valores, crenças e hábitos que se diferenciam de uma para outra. Na perspectiva política, a companhia é vista como um sistema político de permanente disputa de poder e busca por influência nas decisões. Neste jogo de poder, para garantir interesses individuais e/ou coletivos, pode haver conflitos, formação de grupos de proteção, disputa por áreas de maior influência e ganhos individuais.

Seguindo uma perspectiva humanista, Bergue (2014, p. 2) define organização como sendo um “[...] sistema de significados construídos e compartilhados pelas pessoas” em uma interação mútua entre indivíduo e estrutura. Esta definição toma como elemento central as pessoas e torna-se ainda mais essencial, conforme Bergue (2014), pensar sobre esta condição quando trata-se da administração pública, pois os valores públicos de bens e serviços são gerados pelas pessoas engajadas em áreas essenciais de ação do Estado, tais como a saúde, a educação, a assistência social, a segurança, a justiça, etc.

Bergue (2014) considera a instituição pública como um instrumento que é determinado pela administração pública, ou seja, baseia-se em um sistema de gestão com suas relações, objetivos, cultura, tecnologias, recursos e processos. Elementos esses que são estruturantes de sua função gerencial, carregada pelo conteúdo da administração pública, o que a diferencia em muitos aspectos de uma organização privada, além de sua finalidade que é o bem comum.

A administração pública é executora das atividades emanadas pelo Estado em atendimento ao bem comum da sociedade e deve contribuir na promoção do desenvolvimento do País. As atividades competentes à administração pública são limitadas por leis e por normas jurídicas e técnicas que regulam a prestação dos serviços públicos. Sua estrutura funciona de maneira hierarquizada, onde os órgãos inferiores são subordinados aos superiores, assim como os agentes públicos que neles trabalham.

Ainda, a administração deve ser neutra, ou seja, tratar a todos igualmente, sem favorecer ou discriminar determinada pessoa por aspectos políticos ou regionais, por exemplo. A observância aos princípios constitucionais é mister à administração pública que deve seguir os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (PALUDO, 2013).

Torna-se importante salientar as diferenças entre a administração pública e a privada, pois, mesmo que exista normas básicas de organização, tal como divisão do trabalho, relações de autoridade, descrição de funções e responsabilidades, orçamentos, contabilidade, pessoal, deve-se levar em consideração as peculiaridades de cada empresa (AMATO, 1962, p. 102)

A principal característica que diferencia uma organização pública de uma privada, é a sua finalidade, pois a primeira não almeja o lucro, e sim a satisfação do interesse público (WALDO, 1966). Enquanto que a empresa privada persegue interesses de um indivíduo ou grupo (AMATO, 1962). Para Amato (1962) as tarefas do governo são enormes, complexas e difíceis, com característica específicas que requerem uma forma de organização especial, as quais, em comparação às empresas privadas, são descritas da seguinte forma:

- 1) Em face da universalidade e soberania do governo, pressupõe-se que a este caiba resolver os conflitos de interesses particulares, a fim de alcançar o máximo possível de bem-estar geral. Para o desempenho desta função, há requisitos de imparcialidade e equidade, que condicionam o comportamento administrativo distinguindo-o das empresas particulares. [...]
- 2) O governo é responsável perante o povo. Suas ações estão constantemente expostas à publicidade e à crítica. [...] Qualquer assunto pode converter-se em ingrediente explosivo para a opinião pública. Não padece de dúvida que a administração governamental tem de se adaptar a tais exigências com maior apego que a particular. [...]
- 3) Os governantes, desde os mais altos na hierarquia até os de nível inferior, representam um poder imenso de coação, em face do qual se requerem proteções especiais. As ações das autoridades públicas devem ser controladas pela supervisão de seus colegas, do povo, e sobre tudo, pelo seu próprio senso de responsabilidade.

Isto pressupõe métodos, atitudes e formas de organizações especiais que limitem a autoridade e evitem abusos.

4) A eficiência de uma entidade governamental não deve medir-se pelo aumento de suas receitas ou pela redução de seus gastos, senão pela qualidade e intensidade com que realize os propósitos públicos (AMATO, 1962, p. 103-104).

Bergue (2011) considera as organizações públicas de igual ou superior complexidade se comparada às organizações privadas, e destaca, além dos condicionantes normativos da administração pública e da natureza do produto do setor público, alguns exemplos que as tornam diferentes das privadas, tais como:

A menor rotatividade dos agentes integrantes da estrutura administrativa intermediária e operacional, a estabilidade das pessoas e do ambiente, e, em especial, a complexidade da atuação dessas organizações em termos dos produtos gerados – bens e serviços públicos -, além das redes de interdependência que estabelecem com outros organismos congêneres (BERGUE, 2011, p. 49).

Destaca-se, na definição de organização pública, os atributos característicos da burocracia, que exerce, direta e indiretamente, forte influência nas instituições da administração pública brasileira desde os anos 30, mais especificamente a partir de 1936, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público -DASP (PEREIRA, 1997).

Cabe salientar que, segundo Waldo (1966, p. 52), a “nossa civilização é caracteristicamente burocrática em sua organização, e isto não se aplica menos à organização privada do que ao governo”, mas que não se pode negar que existem níveis de intensidades, caracterizando uma organização mais mecanizada ou mais flexível.

Os processos de trabalho em uma instituição pública, seguindo o modelo burocrático, costumam ser “[...] formalizados, padronizados, especializados, impessoais, profissionalizados, etc.” (BERGUE, 2011, p. 122), de forma que propicie, em tese, um ambiente estável e previsível para um melhor planejamento e funcionamento, almejando desta forma uma organização eficiente e eficaz.

Um autor basilar no estudo das organizações burocráticas é Max Weber, que, mais precisamente na sua obra intitulada “Economia e Sociedade” (WEBER, 2004) conceitua o que é burocracia através da descrição de suas características. Para Weber (2004) burocracia é considerada um tipo de dominação devido à complexidade dos fenômenos sociais. Para fins de estudos, são descritas no seu tipo ideal, na sua forma mais pura, fazendo com que nenhuma organização corresponda fielmente ao modelo de burocracia do tipo ideal (MOTTA; PEREIRA, 1987).

Contudo, grandes empresas e o Estado, por exemplo, aproximam-se muito de um tipo ideal como o descrito por Weber (2004), em outras palavras a dominação racional-legal,

conhecida também como burocracia. Este tipo de dominação caracteriza-se pela obediência às regras e de direito de mando, estabelecidos racionalmente em um sistema de normas que garantem a sua legitimidade (MOTTA; PEREIRA, 1987).

Entendida como uma estratégia de administração e também de poder, baseados nos estudos de Weber, Motta e Pereira (1987, p. 10) definem burocracia como uma estrutura social hierarquicamente organizada de maneira impessoal e racional, caracterizada, portanto, pelo “[...] primado do formalismo, da despersonalização e do profissionalismo”.

A racionalidade e a hierarquia, são critérios centrais para a caracterização de uma organização burocrática, mesmo que a mesma apresente um maior ou menor nível de formalidade, flexibilidade ou autoritarismo.

Todo sistema social administrado segundo critérios racionais e hierárquicos é uma organização burocrática. Haverá organizações burocráticas mais flexíveis ou mais rígidas, mais formalizadas ou menos, mais ou menos autoritárias. Mas todas serão organizações burocráticas, desde que o sentido básico do processo decisório seja de cima para baixo (MOTTA; PEREIRA, 1987, p. 13).

Mais detalhadamente, Motta e Pereira (1987) descrevem as características de organizações burocráticas a partir de três características básicas:

- a) sistemas sociais formais;
- b) impessoais; e
- c) dirigidos por administradores profissionais.

O formalismo se dá por um sistema de ordens descritas e normatizadas em documentos que buscam garantir a autoridade (definida de forma rígida) e a execução de tarefas (subordinação) para alcançar os objetivos desejados. As normas são documentadas e escritas de maneira minuciosa, buscam prever possíveis acontecimento e enquadrá-los em um comportamento pré-estabelecido.

A impessoalidade resume-se à ocupação de um cargo previamente normatizado com suas atribuições pré-definidas que não levam em consideração as pessoas, isso quer dizer que “[...] não há lugar para sentimentos, para o favoritismo, para a gratidão, para a demonstração de simpatia e antipatia” (MOTTA; PEREIRA, 1987, p. 33). O administrador burocrático deve ser imparcial e objetivo.

O concurso público que busca preenchimento de cargos por técnicos especializados pode ser exemplo dessa impessoalidade que tem como pretensão acabar com o nepotismo. Dessa maneira, surge a terceira e última característica básica que é a administração profissional. Antes de tudo, um administrador profissional é um especialista investindo em um cargo que lhe

atribui prestígio e é sua principal fonte de renda. Os meios de administração e produção são de terceiros, no entanto, ele possui forte identificação com os objetivos da organização, e recebe uma remuneração fixa, não uma que varia com a produção.

Destaca-se que um administrador profissional é nomeado por um superior e tem seu cargo por tempo indefinido, não que ele não possa ser demitido, mas se diferencia dos administradores eleitos que tem um tempo determinado de exercício da função. Esse profissional possui uma carreira com direito a promoções, geralmente por mérito e antiguidade, chegando, por fim, à aposentadoria.

Na administração pública brasileira, o modelo público de administração burocrática, conforme Pereira (1997), teve sua crise agravada em 1988 com a atual Constituição brasileira, quando chega-se ao “enrijecimento burocrático extremo”. Esse misturado com resquícios patrimonialistas, conjuntamente à crise econômica, levou a altos custos e à ineficiência da administração pública brasileira. No entanto, somente em 1995 com a eleição de Fernando Henrique Cardoso, é que a reforma do Estado tornou-se assunto central. Importante destacar que neste momento o governo teve fortes influências de movimentos internacionais para reforma da administração pública, com origens na Europa e no Estados Unidos (PEREIRA, 1997).

Com a reforma do Estado, segundo Guimarães (2003, p. 100), os paradigmas tradicionais das organizações públicas, baseadas na burocracia, começam a ser substituídos por um novo paradigma que visa a “[...] flexibilidade, qualidade, competência, inovação e mudança”, chamado com frequência de “nova administração pública”. Consiste na busca por uma nova cultura no trabalho público brasileiro em que seja também valorizado a “[...] produtividade, resultados, responsabilidade dos funcionários, entre outros” (CARDOSO, 2006, p. 17). De um modo geral, espera-se uma administração mais flexível, descentralizada e autônoma.

Contrapondo a administração pública burocrática e a nova administração pública, Pereira (1997) argumenta que enquanto a primeira tem um viés centralizador e autoritário, a segunda tem uma concepção democrática e plural de Estado e de sociedade.

Enquanto está acredita em uma racionalidade absoluta, que a burocracia está encarregada de garantir, aquela pensa na sociedade como um campo de conflito e incerteza, no qual cidadãos defendem seus interesses, afirmam suas posições ideológicas, que afinal se expressam na administração pública. Nestes termos, o problema não é o de alcançar a racionalidade perfeita, mas definir instituições e práticas administrativas suficientemente abertas e transparentes para que o interesse coletivo na produção de bens públicos pelo Estado seja razoavelmente atendido (PEREIRA, 1997, p. 12).

Chamada similarmente de administração pública gerencial, busca aproximar os padrões de gestão das organizações públicas dos padrões gerenciais das organizações privadas (GUIMARÃES, 2003). No entanto, espera-se que sejam utilizados instrumentos e práticas gerenciais modernos, mas que não se perca o sentido do público.

“Gerenciar” difere de “controlar” quase da mesma forma que “fazer acontecer” difere de “evitar que aconteça”. Essa perspectiva, desenvolvida na administração de empresas, é também válida para as organizações públicas. Não se trata, porém, da simples importação de modelos idealizados do mundo empresarial, e sim do reconhecimento de que as novas funções do Estado em um mundo globalizado exigem novas competências, novas estratégias administrativas e novas instituições (PEREIRA; SPINK, 2006, p. 7).

No entanto, há críticas quanto ao modelo gerencialista de administração pública, que ao priorizar as dimensões econômico-financeira e institucional-administrativa, deixa a desejar no campo sociopolítico, tal como a participação e a cidadania. E por estar focado nas aplicações de técnicas do *management*, não tem uma articulação dos aspectos técnicos e políticos de gestão, e nem abre espaço para pensar em alternativas e inovações a partir das próprias especificidades do setor público (PAULA, 2005).

De forma sucinta, Pires e Macêdo (2006, p. 83) definem o contexto atual das organizações públicas como um campo de luta de forças que tencionam entre “[...] o novo e o velho”, ou seja, “as transformações e inovações das organizações no mundo contemporâneo ante uma dinâmica e uma burocracia arraigadas”.

As organizações públicas se deparam com a necessidade do novo tanto em aspectos administrativos quanto em políticos. Mais que isso, necessitam criativamente integrar aspectos políticos e técnicos, sendo essa junção inerente e fundamental para as ações nesse campo. Entretanto, essa busca de forças torna-se necessária para conduzir a uma reflexão, onde se possa obter as melhores estratégias para descrever as organizações públicas capazes de atingir seus objetivos, que consistem em serviços eficientes à sociedade (PIRES; MACÊDO, 2006, p. 83).

Destarte, no atual contexto das organizações públicas é questionável a existência de um modelo puro de gestão, pois não houve uma ruptura total com modelos anteriores. Conforme Ribeiro e Mancebo (2013), há ao mesmo tempo elementos característicos de uma cultura patrimonialista, os princípios tradicionais de uma administração burocrática e os ideais inovadores da administração pública gerencial. Deste modo, este subcapítulo trouxe a discussão da administração pública com as seguintes pretensões: diferenciar as organizações públicas das privadas, apresentando suas principais características; mostrar as tensões existentes neste campo de estudo e os modelos de gestão em disputa; e como este contexto reflete nas condições de trabalho dos servidores públicos e sua imagem. Assim, no próximo subcapítulo será exposta a situação do trabalho público.

3.4.2 O trabalho e o trabalhador no serviço público

Servidor público pode ser definido como um trabalhador empregado pelo Estado nos níveis federal, estadual e municipal, tanto na administração direta quanto na administração indireta (VENEU, 1990). Acrescenta-se ainda, como elemento constitutivo de todo trabalho público, a primazia pelo comportamento ético, em que o servidor deve prezar pelo interesse geral e o bem comum (CHANLAT, 2002).

O trabalho exercido pelos servidores públicos segue os aspectos característicos de uma organização burocrática clássica tal como descrita por Motta e Pereira (1987), a qual se baseia em um conjunto de regras impessoais, de estrutura hierarquizada e um trabalho organizado e sistemático (SARAIVA, 2002). Segundo Chanlat (1996), em uma organização de modelo tecnoburocrático de gestão, há a noção de um *Homo Rationalis*, destituído de paixão e de atividade limitadas por normas. Soma-se à isso a incorporação de práticas gerencialistas oriundas do setor privado, como solução para os inúmeros problemas das organizações públicas.

Nesta perspectiva, os processos de trabalho no serviço público são julgados ultrapassados, de atividades monótonas, rotineiras e sem estímulo, portanto, o ambiente de trabalho não é considerado inovador e que favorece a produtividade (SARAIVA, 2002). Em contrapartida, um novo modelo de gestão gerencialista traria a inovação, a humanização e a flexibilização para o ambiente de trabalho, criando condições para um trabalhador dentro dos padrões desejados nos dias de hoje, ou seja, um profissional flexível, generalista, atualizado, criativo, aberto a mudanças, entre outras características consideradas opostas ao perfil do servidor público (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Para Veneu (1990) parece que se está sempre em busca da superação de aspetos negativos relacionados ao trabalho do serviço público através de um ideal de modernidade, mas que sempre permanece. Segundo Saraiva (2002), a modernização é uma retórica, já que na prática o trabalho continua nos moldes tradicionais, e tal situação é sustentada pela depreciação da imagem do funcionário público.

No senso comum a imagem do funcionário público frequentemente é associada a termos considerados negativos e pejorativos, como aquele que é acomodado, presta um mau serviço, não é comprometido com o seu trabalho, não tem ambição, ganha muito e trabalha pouco, é ineficiente, lento, preguiçoso dentre outros termos depreciativos (VENEU, 1990; RIBEIRO; MANCEBO, 2013; SPILKI; TITTONI, 2005). Veneu (1990), aponta a estabilidade do

funcionário público e os comportamentos derivados desta condição como fatores geradores dessa imagem.

Para França (1994), esta imagem é influenciada pelo discurso neoliberal de depreciação do público. Entende-se que as representações do funcionário público partem de um modelo geral estabelecido na sociedade, em que há uma oposição de ideologias entre o Estado e o mercado. Desta forma, percebe-se uma constante desvalorização do serviço público em detrimento ao privado, assim como dos servidores que nele atuam.

Neste sentido, para o atual contexto do trabalho, o funcionário público é considerado deslocado, por encontrar-se na direção contrária às inovações produtivas, destoando do ritmo frenético e dinâmico do emprego em organizações de produção flexível. Ribeiro e Mancebo (2013) questionam o lugar desses trabalhadores na sociedade contemporânea e das consequências da recorrente referência ao trabalho público somente como provedor de estabilidade e fonte de renda. Os autores ressaltam a importância de um trabalho com sentido para a manutenção da saúde e das necessidades sociais, bem como para o desenvolvimento das potencialidades humanas, a autorrealização, as experiências psicossociais e de sentido na vida.

Matos (1994) aborda, entre os fatores da alienação do trabalho no serviço público, a questão da organização do trabalho, a qual, por meio de tarefas fragmentadas e estanques, desarticula o valor simbólico do emprego individual, do resultado social e coletivo. Além da segmentação do trabalho, percebe-se a falta de autonomia e a sua expropriação, bem como a deterioração da imagem do servidor público, agravando a falta de reconhecimento, engajamento e identificação com o trabalho público. Permanece, porém, o significado simbólico do trabalho de inserção e contribuição social e seus aspectos objetivos, como o salário e a estabilidade.

Marconi (1997) dirige a sua análise para a rigidez e má gestão da área de recursos humanos no serviço público, necessitando adotar o modelo gerencial a fim de possibilitar o desenvolvimento profissional dos servidores públicos, flexibilizar cargos e carreiras, estimular a capacitação e reorientar o recrutamento.

No entanto, a utilização de estratégias de gestão oriundas de empresas privadas muitas vezes não considera a realidade do trabalho no serviço público. Spilki e Tittoni (2005) analisaram as implicações do modelo gerencialista de Qualidade Total no processo de subjetivação dos servidores públicos do poder judiciário federal. Esses, ao se sentirem sobrecarregados, devido à extensa quantidade de tarefas a serem feitas, com pouca mão de obra e recursos escassos, uma situação característica do judiciário e de outros serviços públicos, sentiram-se ainda mais ineficientes, incapazes e culpados.

Além de tudo, ainda tiveram que lidar com a possibilidade de serem “descartáveis”, caso não satisfaçam os padrões de qualidade, alimentando os sentimentos de medo e coerção. Descartáveis, trazendo para a realidade do serviço público, é no sentido de não receberem gratificação ou de serem transferidos para outro setor mais operacional, trocados ou até afastados, fazendo uma analogia com um dos “5S” do programa de excelência japonês, o “s” de “Senso de Seleção”, onde se descartam objetos não considerados mais úteis.

Siqueira e Mendes (2009) ressaltam a necessidade de preservar um espaço para o surgimento de um modelo de gestão de pessoas, próprio da administração pública e que a utilização de modelos gerenciais sem o questionamento das ideologias implicadas em suas práticas pode tornar o trabalho público precário, desmotivador e sem sentido.

Conforme Siqueira e Mendes (2009, p. 247), para a melhoria do contexto de trabalho do servidor público é necessário um espaço de fala e participação.

É por intermédio da linguagem que o empregado poderá expressar como ele vive o trabalho, como constrói e se constrói com o trabalho, como se relaciona com ele. Nesse sentido, fica reforçado a ideia de que o acesso à vivência de trabalho só pode existir se mediatizado pela palavra. Esse tipo de ação busca promover, além da prevenção do adoecimento do indivíduo, a melhoria da eficácia organizacional, do desempenho e dos serviços prestados à sociedade.

Os modelos de gestão em disputa no serviço público são pano de fundo na prática cotidiano dos servidores públicos. Por um lado percebe-se a imagem depreciativa do servidor e por outro como o “alicerce” essencial para o bom funcionamento dos serviços oferecidos à sociedade e para a modernização das organizações públicas.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Minayo e Sanches (1993, p. 239), “o conhecimento científico é sempre uma busca de articulação entre uma teoria e a realidade empírica; o método é o fio condutor para se formular esta articulação”. Assim, neste capítulo serão apresentados os sujeitos participantes deste estudo e os procedimentos metodológicos utilizados: o tipo de pesquisa, a estratégia metodológica, o instrumento de coleta e de análise.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O objeto das Ciências Sociais é essencialmente qualitativo, onde a relação do pesquisador com o objeto de pesquisa é construída na experiência da realidade social, buscando-se um conhecimento descritivo, intersubjetivo e compreensivo dos fenômenos sociais. As pesquisas qualitativas dedicam-se ao entendimento das ações sociais e de percepções dos próprios sujeitos inseridos no seu contexto social e histórico, são relações e representações que dificilmente podem ser quantificados (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006). Segundo Minayo e Sanches (1993, p.244) “é no campo da subjetividade e do simbolismo que se afirma a abordagem qualitativa”. A pesquisa qualitativa trata de significados, motivações, aspirações, valores, crenças e atitudes.

Neste sentido, trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza teórico-empírico. Pode-se classificar a pesquisa como sendo exploratória e descritiva. A primeira tem por finalidade compreender conceitos e ideias ainda poucos explorados para então se obter hipóteses mais precisas e operacionalizáveis. E a segunda preocupa-se em descrever as características de determinado grupo social ou de seus níveis de entendimentos, assim como realizar o levantamento de opiniões, atitudes e crenças (GIL, 2008).

Conforme os objetivos desta dissertação, o método e as técnicas considerados mais adequados são os descritos a seguir.

4.2 O MÉTODO

Ao buscar, com esta pesquisa, compreender os sentidos do trabalho, que de uma maneira singular se dá a partir das percepções individuais das pessoas com deficiência e em relação aos significados do seu contexto social e de trabalho, considerado um fenômeno histórico, social e psicológico, a estratégia de história de vida mostrou-se como método mais apropriado para este estudo. Desta maneira, neste tópico, será apresentado o que é história de vida, seus conceitos, possibilidades e aplicabilidade.

Durante o levantamento e a leitura do referencial teórico sobre história de vida, percebeu-se que os autores optaram por termos diferentes, como autobiográfico, narrativas biográficas, história oral, entre outras, que são utilizadas para designar estudos baseados em narrativas, memórias e lembranças individuais e coletivas, captadas por fontes orais, depoimentos, entrevistas, da mesma forma percebido na pesquisa de Soares (2010), Silva *et al.* (2007) e Barros e Lopes (2014). Mesmo estando em um quadro amplo das histórias orais, as diferenças ocorrem em alguns aspectos no que diz respeito a coleta e sua finalidade (QUEIROZ, 1988).

Na autobiografia a diferença principal para uma história de vida é que não existe a presença de um pesquisador, é uma motivação particular que leva o indivíduo a narrar e registrar a sua própria existência. A biografia tem a intermediação de uma pessoa que vai redigir a história de outra, que é um dos papéis do pesquisador ao utilizar do método de história de vida. O que o diferencia é o seu foco em apenas um único personagem, a sua existência individual, enquanto a história de vida quer atingir a coletividade da qual seu informante faz parte (QUEIROZ, 1988).

Tendo conhecimento dessas diferenças, optou-se por utilizar os termos empregados pelos autores ao tratarem de narrativas e ao referirem-se ao próprio método de histórias de vida, atendo-se as suas características e complexidades. Na história de vida, segundo Silva *et al.* (2007), há produção de sentido, tanto para o pesquisador quanto para o sujeito, há uma preocupação com o vínculo entre pesquisador e pesquisado, a história é contada da maneira própria do sujeito e procura-se uma ligação entre o individual e o social. Segundo Barros e Lopes (2014, p. 42), as histórias de vida “[...] permitem o acesso “pelo interior” a uma realidade que perpassa o narrador e o transforma”, por conseguinte, uma fonte rica na compreensão do individual e do social.

O método de história de vida pode ser definido como um relato individual sobre a existência através do tempo, onde são reconstituídos vivências e transmitidas experiências. Conforme Queiroz (1988, p. 20), a história de vida consiste em uma “[...] narrativa linear e individual dos acontecimentos que nele considera significativos, através dela se delineiam as relações com os membros do seu grupo, de sua profissão, de sua camada social, de sua sociedade global, que cabe ao pesquisador desvendar”.

Por permitir uma intersecção entre a vida individual e o contexto social, o método de história de vida possui um lugar de destaque nas pesquisas qualitativas. Ao narrar, a pessoa conta mais que sua história de vida, conta sobre certa época, grupo ou povo (PAULILO, 1999).

A história de vida pode ser, desta forma, considerada instrumento privilegiado para análise e interpretação, na medida em que incorpora experiências subjetivas mescladas a contextos sociais. Ela fornece, portanto, base consistente para o entendimento do componente histórico dos fenômenos individuais, assim como para a compreensão do componente individual dos fenômenos históricos (PAULILO, 1999, p. 142).

Desta maneira, a história de vida revela um processo dialético na construção da identidade individual e da reconstrução do social, a “[...] mobilidade da história para a história de vida, e da história de vida para o coletivo” (SILVA *et al.*, 2007, p. 31). Ao contrário das práticas individualistas, a estratégia de história de vida recoloca o sujeito no centro de suas experiências construídas no coletivo (BARROS; LOPES, 2014)

O método biográfico fundamenta-se nos conhecimentos subjetivos e intersubjetivos na compreensão das experiências de vida. No entanto, é a partir do conhecimento objetivo que uma pessoa que não vivenciou a mesma experiência consegue compreender o fenômeno narrado. O conhecimento intersubjetivo se dá na troca de experiências ou pelo conhecimento adquirido através da participação em uma experiência comum, revelando características particulares de determinado grupo social (MELLEIRO; GUALDA, 2003).

No entanto, Barros e Lopes (2014, p. 45) chamam a atenção para uma compreensão que vai além das condições objetivas de vida dos sujeitos, “é necessário compreender o sentido que dão ao seu meio, a sua situação e a suas ações (o sentido que constroem), o que só poderá ser feito no âmbito de uma história de vida”.

A estratégia de história de vida permite uma compreensão mais aprofundada das vivências. Ao narrar, o indivíduo reflete sobre suas experiências, as estruturas e estabelece conexões de sentido (PAULILO, 1999). O indivíduo, ao apropriar-se do social, subjetivamente faz uma retradução e reinventa este social, em um processo psicossocial. Por isso, “ao se trabalhar o vivido subjetivo dos sujeitos, através do método de história de vida, temos acesso à

cultura, ao meio social, aos valores que ele elegeu e, ainda, à ideologia” (SILVA *et al.*, 2007, p. 32).

Sendo assim, não se pode negar o mundo subjetivo sendo construído de forma coletiva na relação permanente e simultânea com os fatos sociais. Pode-se dizer que existe uma dupla dimensão das histórias de vida, uma que é descrever os fatos sociais e a outro que é a busca de sentido nesses fatos, dimensão essencial da narração (BARROS; LOPES, 2014).

Sob o paradigma interpretativo, a história de vida emerge da relação dialética entre a experiência, a recordação e a narração. Neste processo, o passado é constituído do presente e também do futuro antecipado, da mesma forma que o presente é constituído a partir do passado e do futuro anunciado. “Assim, narrativas biográficas informam tanto sobre o presente do(s) narrador(es) quanto sobre seu passado e sua perspectiva em relação ao futuro” (ROSENTHAL, 2014, p. 247).

Percebe-se nesta relação que o ato de recordar pode se apresentar de maneira diferente daquele que se vivenciou ou de uma maneira mais próxima a ele, assim como recordar pode gerar um novo significado às lembranças em relação ao presente (ROSENTHAL, 2014). A história de vida trata de memórias, por isso há seletividade, em outras palavras, o narrador pode priorizar certos assuntos enquanto afasta outros.

Por mais que o pesquisador escolha o tema, cabe ao narrador decidir o que pretende contar. Destarte, a história de vida interessa-se pela narrativa individual, a maneira como o sujeito vai reconstruir a sua história e como pretende que ela seja narrada. Por isso, o relato colhido é uma representação de si (SILVA *et al.*, 2007). É pela narrativa que o próprio indivíduo interpreta as suas experiências, dando forma e conteúdo (PAULILO, 1999).

Para Silva *et al.* (2007), o método de história de vida oferece uma forma mais democrática de abordar a história, na medida em que apresenta-se como uma tentativa de escuta e também de dar voz a discursos muitas vezes silenciados pelo discurso dominante. Para alguns grupos sociais a possibilidade de narrar as suas histórias apresenta uma oportunidade excepcional, na qual seus integrantes se sentem comprometidos em trazer ao público as suas experiências e de mostrar o seu próprio ponto de visto do mundo que os cerca (BARROS; LOPES, 2014).

A história de vida permite identificar as trajetórias individuais e assim compreender os condicionantes subjetivos e sociais que determinam as trajetórias coletivas. Barros e Lopes (2014, p. 56) salientam que “toda sociedade produz mecanismos institucionais complexos pelos quais os indivíduos determinam suas escolhas, guiados por oportunidades, acompanhados na

sua condução social”. As narrativas, à vista disso, são representações individuais sobre o contexto social, no qual o indivíduo está inserido.

- A narrativa privilegia a realidade do que é *experienciado* pelos contadores de história: a realidade de uma narrativa refere-se ao que é *real* para o contador de história.
- As narrativas não copiam a realidade do mundo fora delas: elas propõem representações/interpretações particulares do mundo.
- As narrativas não estão abertas à comprovação e não podem ser simplesmente julgadas como verdadeiras ou falsas: elas expressam a verdade de um ponto de vista, de uma situação, de uma situação específica no tempo e no espaço.
- As narrativas estão sempre inseridas no contexto sócio-histórico. Uma voz específica em uma narrativa somente pode ser compreendida em relação a um contexto mais amplo: nenhuma narrativa pode ser formulada sem tal sistema de referentes (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002, p. 110).

Na compreensão da relação homem-trabalho, o método de história de vida mostra-se como um instrumento rico em conteúdo ao permitir uma compreensão mais abrangente da realidade laboral e ao apontar as suas particularidades a partir do próprio sujeito na sua atividade de trabalho e pelos sentidos a ele atribuídos (BARROS; SILVA, 2002).

Do vínculo entre pesquisador e narrador, Silva *et al.* (2007) relatam a necessidade de uma relação de cumplicidade, confiança e de uma escuta comprometida, engajada e participativa, pois é da qualidade do vínculo que vai depender a da entrevista (SILVA *et al.*, 2007). Como será mais aprofundado nos próximos capítulos, ao tratar da coleta de dados, um ponto importante e que envolve aspectos característicos do método de história de vida.

4.3 OS PARTICIPANTES

Participaram deste estudo oito servidores públicos com deficiência de quatro diferentes organizações públicas: uma organização pública da esfera municipal, e as outras três da esfera estadual. As organizações públicas, assim como os nomes dos participantes não foram identificados, buscando manter o sigilo da identidade dos participantes. Assim, eles foram identificados com nomes fictícios, alguns escolheram o seu próprio nome, outros optaram por deixar isso a cargo da autora. O perfil dos servidores públicos é apresentado e detalhado no quadro a seguir.

Quadro 6 - Perfil dos participantes da pesquisa

Nome fictício	Idade	Sexo	Estado civil	Filhos	Tipo de deficiência	Formação	Nível do cargo	Tempo de serviço	Tempo total de serviço público	Nível de Governo	Poder
Ana Clara	33	Fem.	Casada	2	Visual	Ensino médio	Médio	1 ano e 6 meses	9 anos e seis meses	Estadual	Jud.
André	32	Mas.	Casado	1	Visual	Ciências da computação	Superior	6 meses	11 anos	Estadual	Jud.
João	39	Mas.	Solteiro	NP	Física	Ciências contábeis	Superior	6 anos	7 anos e seis meses	Estadual	Jud.
Ghum	38	Mas.	Casado	2	Física	Direito	Médio	1 ano e 6 meses	7 anos	Estadual	Jud.
Augusto	42	Mas.	Solteiro	NP	Física	Jornalismo	Superior	6 anos e 2 meses	10 anos	Estadual	Exec.
Larissa	25	Fem.	Solteira	NP	Visual	Fisioterapia	Superior	1 ano e dois meses	2 anos e seis meses	Estadual	Exec.
Luna	52	Fem.	Solteira	NP	Visual	História	Médio	10 anos	25 anos	Estadual	Jud.
Mari	49	Fem.	Casada	1	Visual	Ciências sociais	Superior	19 anos	19 anos	Municipal	Exec.

Fonte: elaborado pela autora

O contato com os participantes foi realizado através de indicação e seguiu o modelo “bola de neve”, técnica em que uns sujeitos indicam outros e assim sucessivamente, até que os dados coletados atingissem um ponto de saturação ou um ponto de redundância como referido por Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1998). Neste ponto se pode encerrar a coleta de dados, pois já se atingiu o número de informações suficientemente confirmadas e dificilmente surgirão novos dados.

O único critério utilizado para a participação dos servidores públicos foi que todos tivessem ingressado no serviço público através da reserva de vagas para pessoas com deficiência. Este critério, além de um ponto comum entre os participantes, garantiu que os próprios servidores se reconhecessem como pessoas com deficiência, também perante a organização onde trabalham.

O primeiro contato deu-se através de e-mail, quando a pesquisa foi apresentada em termos gerais e perguntou-se sobre a disponibilidade para participação. Sempre obteve-se

retorno positivo. Logo, foi feito um segundo contato por telefone para realizar o agendamento e combinar o primeiro encontro para a melhor apresentação do estudo.

Todos encontros ocorreram no horário de trabalho dos servidores, por isso alguns foram em salas de reuniões da própria organização pública ou em restaurantes e cafés localizados próximos aos locais de trabalho. Sempre se buscou manter os participantes deste estudo bem à vontade para escolherem o dia, horário e local, pois, como será apresentado na seção seguinte, o método de histórias de vida exige que o narrador esteja disposto a contar a sua trajetória de vida e para isso deve-se buscar um bom relacionamento entre o pesquisador e o pesquisado para que o objetivo que o método se propõe seja alcançado. A seguir, os procedimentos para a coleta das histórias de vida são apresentados, detalhadamente.

4.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA

Não existe um modelo pré-concebido que oriente como uma história de vida deve ser coletada. No entanto, espera-se que ocorra na dinâmica existencial do próprio entrevistado, outrossim, é critério elementar que as questões não precedam a pesquisa (BARROS; LOPES, 2014). Embora seja o pesquisador que dirija o colóquio, ou seja, quem escolheu o tema da pesquisa, estabeleceu as questões a serem esclarecidas e propôs o problema, é o narrador que escolhe a seu critério, o que ele deseja ou não narrar (QUEIROZ, 1988). Desta maneira, espera-se com uma entrevista narrativa que o sujeito expresse o sentido que ele atribui a determinada realidade social (SILVA *et al.*, 2007).

Neste estudo, optou-se utilizar como instrumento de coleta das histórias de vida a entrevista narrativa, do tipo não estruturada, portanto, foge dos moldes baseados essencialmente no esquema pergunta-resposta. A entrevista ocorre tal como uma conversação e permite que o tema seja explorado em profundidade (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002).

No primeiro encontro, iniciou-se apresentando aos participantes o objetivo geral do estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (APÊNDICE A) para que pudessem conhecer a pesquisa e seus preceitos éticos; em seguida assinaram o termo e ficaram com uma cópia do documento. Um questionário de identificação (APÊNDICE B) foi dado aos participantes para que preenchessem.

Para os participantes com deficiência visual o TCLE e o questionário de identificação foram lidos. Na sequência, iniciou-se a entrevista narrativa. Solicitou-se ao servidor público

que contasse a sua trajetória de vida e trabalho de forma ampla, porém, formalmente. Germano (2011) denomina esta intervenção de “questão gerativa”, que serve para estimular uma narrativa espontânea e sem respostas pontuais. Dessa forma, iniciou-se a entrevista com uma questão gerativa da narrativa apresentada no APÊNDICE C.

Durante as narrativas das trajetórias procurou-se intervir o mínimo possível, fazendo apenas encorajamentos não-verbais e mantendo uma escuta atenta, realizando anotações quando necessárias para futuras perguntas e aprofundamentos. Seguindo as recomendações de Jovchelovitch e Bauer (2002), durante as narrativas buscou-se utilizar as mesmas expressões usadas pelo entrevistado, procurando não influenciar na sua fala. Conforme os autores, o narrador deve sentir-se a vontade para compartilhar a sua história com a sua própria linguagem, determinando ele o que é relevante ou não compartilhar.

Logo que o entrevistado indicava o final de sua fala, algumas perguntas chamadas de “imanescentes” foram realizadas. Jovchelovitch e Bauer (2002) explicam que essas perguntas são realizadas a partir das próprias palavras do informante e que pretendem esclarecer ou descrever com maiores detalhes certas passagens da narrativa.

Ainda na primeira entrevista fez-se também as perguntas “exmanentes” (APÊNDICE D), nesse momento seguindo uma entrevista semiestruturada com questões elaboradas a partir dos objetivos da pesquisa e com base no referencial teórico do estudo, tentando ancorá-las na narrativa quando possível. Conforme Jovchelovitch e Bauer (2002) e Germano (2011) as perguntas exmanentes são mais específicas e de interesse do pesquisador e do seu projeto de pesquisa.

Assim como indicado por Queiroz (1988), a coleta das histórias de vida não se esgota em uma única entrevista. Depois de transcrita as primeiras entrevistas, retornou-se com dúvidas sobre alguns pontos da narrativa que não ficaram muito claras para a autora e para aprofundamento do tema em estudo. Ao total, foram realizadas três entrevistas com cada participante.

O período entre a primeira entrevista e a última foi de maio de 2015 à março de 2016. As duas primeiras entrevistas foram realizadas pessoalmente e todas foram gravadas. Na terceira entrevista, alguns participantes optaram em responder as perguntas por e-mail e outros, como anteriormente, responderam pessoalmente. Não houve um padrão de tempo de duração. As duas primeiras duraram entre uma hora a uma hora e meia. E as últimas, realizadas pessoalmente, duraram entre 30 a 40 minutos. Um último contato por e-mail foi realizado com os participantes para encaminhar a síntese das trajetórias de vida de cada um, caso quisessem acrescentar ou modificar algo.

Quadro 7 - Objetivo de cada momento na coleta das informações

Primeira entrevista		Segunda entrevista		Terceira entrevista		Devolutiva das trajetórias	
Narrativa das Histórias de vida; Realização de algumas perguntas imaneses surgidas durante a narrativa Realização das perguntas exmanentes.	Transcrição e elaboração das perguntas Imanentes	Aprofundamentos das Histórias de Vida e das perguntas “exmanentes”; Realização de perguntas imanente elaboradas após a transcrição e leitura das narrativas.	Transcrição e início da redação das trajetórias	Aprofundamento das Histórias de vida e esclarecimento de algumas dúvidas referentes às narrativas.	Transcrição e finalização das trajetórias	Envio das trajetórias descritas e devolução com correções e maiores contribuições.	Redação final das trajetórias e início da análise

Fonte: elaborado pela autora

Realizar mais de uma entrevista favoreceu a criação de um vínculo entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados. Em cada entrevista os servidores sentiram-se mais à vontade em relatar as suas histórias de vida, foram surgindo novas narrativas que os participantes desejavam compartilhar. Justifica-se, talvez, porque após a primeira entrevista lembrou-se de algo que julgou interessante relatar, ou, provavelmente, vivenciou algo logo após a entrevista que o fez lembrar do estudo, valorizando a sua pertinência e contribuição. Na próxima seção será apresentada a técnica de análise utilizada neste estudo.

4.5 A ANÁLISE

A entrevista narrativa, técnica que favorece a geração de histórias, é aberta quanto aos procedimentos de análise. O autor deve escolher o processo analítico de acordo com o objetivo de seu trabalho, no sentido de avançar na compreensão de determinada realidade social. “Embora a situação de pesquisa gire em torno das histórias dos sujeitos, a análise é que vai diferenciar; vai ser guiada por questões centradas sobre a pessoa, o trabalho, escolhas teóricas, engajamentos, etc., mediada por conceitos e teorias” (BARROS; SILVA, 2002, p. 142).

Segundo Queiroz (1988, p. 19), a análise constitui o procedimento primordial de toda a pesquisa, nela o texto é tratado em profundidade para poder fragmentá-lo, recortá-lo, de forma

que seja utilizado “[...] somente o que é compatível com a síntese que se busca”. Portanto, as incertezas e dúvidas quanto aos recortes das histórias e de sua utilização parcial “[..] se figura nitidamente como um falso problema” (QUEIROZ, 1988, p. 19). Bertaux (2009, p. 30) enfatiza o potencial científico das histórias de vida, afirmando que “[...] há tesouros de ideias a se acharem nos relatos de vida” e que portanto deve-se buscar o “objeto sociológico”, que se alcança quando se chega a uma expressividade comum em todos os relatos.

Neste sentido, optou-se pela análise de conteúdo, tendo como unidade de registro o tema. Segundo Bardin (2011, p. 135), tema “[...] é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura”. Desta forma, a categorização temática permite descobrir os “núcleos de sentido”, podendo, a sua presença ou frequência, indicar algo para o objetivo analítico do estudo (BARDIN, 2011).

Na etapa de exploração do material foi feita uma redução dos textos, isto é, fez-se uma leitura de cada narrativa, destacando as unidades de significação, as quais foram parafraseadas em sentenças sintéticas e identificadas por palavras-chave. Deste parafrasear, formaram-se as categorias, que foram codificadas, primeiramente, em cada narrativa e por fim confrontadas com as narrativas de todos os participantes, mantendo-se apenas as que apareceram como maior frequência, buscando, assim, a expressividade comum presente nas narrativas dos servidores públicos com deficiência. Posteriormente, as categorias foram relidas e reagrupadas procurando “boas categorias” conforme os critérios de exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade, fidelidade, e produtividade (BARDIN, 2011). As categorias finais foram interpretadas a partir das estruturas de relevância das narrativas, relacionando-as com o referencial teórico do estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na primeira seção deste capítulo serão apresentadas as trajetórias dos servidores públicos com deficiência participantes deste estudo. Em seguida, são apontados aspectos em comum que emergiram das narrativas de vida e trabalho, que possibilitam a visualização do contexto em que se dão os significados e sentidos do trabalho para estes trabalhadores. E por fim, os próprios significados e sentidos do trabalho atribuídos pelos servidores públicos com deficiência.

5.1 AS TRAJETÓRIAS DE VIDA E DE TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA

A partir das narrativas dos servidores públicos, as suas trajetórias pessoais e profissionais foram descritas. As trajetórias individuais aqui apresentadas mostraram-se importantes ao possibilitar uma visualização inicial de como os sujeitos mobilizam os seus conhecimentos e valores em um diálogo com o seu contexto. Conforme Ferrarotti (1990, p. 50) “toda prática individual humana, é uma atividade sintética, uma totalização ativa de todo um contexto social”. Cabe ressaltar que, para esse autor o indivíduo não é passivo diante do social, ao contrário disso, ele se apropria dele, “o mediatiza, o filtra e o retraduz projetando em outra dimensão, aquela, em definitivo, da sua subjetividade” (FERRAROTTI, 1990, p. 50).

Nas trajetórias buscou-se seguir a linearidade dos fatos narrados pelos participantes, bem como as expressões utilizadas por eles, que foram colocadas entre aspas. Assim como Luna inicia a sua narrativa dizendo “tudo começa quando eu nasci”, a maioria das narrativas iniciaram nesta fase, do nascimento, e terminam com o relato de como é o seu atual trabalho e quais são as suas perspectivas futuras relacionados a vida pessoal e também profissional.

5.1.1 A trajetória de Luna

Luna nasceu no início dos anos sessenta na cidade de Porto Alegre, capital do Rio Grande do Sul. Morou durante toda a sua infância, e ainda mora, em um bairro conhecido por fazer parte da história e da diversidade cultural dos gaúchos, o bairro Bom Fim. Tem lembranças da infância neste bairro. Lembra que mesmo sendo católica tinha muitos amigos judeus, pois a região, na época, recebeu um número grande de imigrantes e hoje é conhecida por ser um símbolo da colonização judaica no Estado. De vez em quando algumas pessoas a perguntam como é que era a convivência com judeus e ela sempre responde que “não tinha nenhuma diferença, pois quem faz a diferença é o outro”.

Única filha mulher entre cinco irmãos, Luna, ainda nos seus primeiros meses de vida, teve o diagnóstico de cegueira. Depois de um tempo, a sua mãe percebeu que ela possuía um pouco de visão, pois quando começou a engatinhar procurava por objetos. Com isso, iniciou acompanhamento médico e com cinco anos, quase seis, começou a utilizar óculos pela primeira vez. Lembra que este momento foi muito emocionante porque começava “a ver o mundo de uma outra forma”, pois com os óculos estava enxergando um pouco melhor, antes disso, utilizava outros sentidos como o tato, o cheiro e a audição.

Luna acredita que se antigamente a medicina estivesse avançada como está nos dias de hoje, ela estaria enxergando bem melhor. Contudo, considera que teve uma infância boa e de muitos valores relacionados a educação, cultura e trabalho.

Com uma maior convivência com a família por parte de mãe, Luna teve um bom nível cultural e educacional, apesar das dificuldades econômicas que perduraram por boa parte da sua infância. Todas as suas tias, assim como a sua mãe, eram professoras, uma profissão considerada típica para as mulheres da época, segundo Luna. Assim, teve bastante influência de suas tias que eram professoras de música, de matemática e uma tia que era bibliotecária, convivência que incentivou muito os seus estudos e gosto pela leitura, mesmo tendo dificuldade para enxergar.

Da sua infância também lembra que não podia sair para brincar com suas amigas, pois seus pais consideravam muito perigoso, podia se machucar, cair e quebrar os seus óculos que na época eram de lentes bem grossas e de vidro. Por isso, passava a maior parte do tempo em casa, lendo livros e o que mais lhe aparecia pela frente. “Os meus companheiros, eu te diria assim, que por boa parte da minha infância e adolescência, foram os livros”. Hoje, aos seus cinquenta e dois anos de idade, com apenas vinte por cento de visão do olho esquerdo, já com

as adaptações, e totalmente cega do olho direito, Luna não consegue ler com a mesma frequência que antigamente, mas ainda é um hábito cultivado por ela sempre que pode, além de outras atividades que gosta de fazer, como assistir filmes, sair com amigos para um *happy hour* e realizar trabalho voluntário.

Luna diz que na época em que estudava não era muito comum ter escolas adaptadas e especiais para crianças com algum tipo de deficiência. Portanto, assim como a maioria das crianças, fez todos os seus estudos em escolas públicas de ensino regular do município de Porto Alegre. Mesmo sendo uma aluna dedicada e exemplar, passou por diversas dificuldades relacionadas a sua deficiência, dificuldades que segundo ela eram de convivência e a maioria por parte dos professores que resistiam em compreender as suas necessidades de adaptação. Assim, dependia da sensibilidade de alguns professores que escreviam com uma letra maior ou então deixavam que ela sentasse perto do quadro para poder enxergar melhor. E ressalta “eu sempre me virei, sempre tinha alguém pra me ajuda, eu não desistia”. Durante o primário estudava na mesma escola em que sua mãe lecionava e lembra que mais de uma vez os professores aconselharam a sua mãe a colocá-la em outra escola, especializada e particular, em que pudesse aprender braile e ter uma maior atenção, pois consideravam que a escola pública não era para crianças como ela.

No ensino médio estudou em uma escola pública tradicional do Estado do Rio Grande do Sul muito conhecida pela sua qualidade de ensino na época, mesmo assim, Luna também teve dificuldade para conseguir se formar. Novamente, os professores não eram compreensivos quanto às necessidades de adaptações de suas aulas. Neste momento, Luna lamenta pela “educação precisar de lei para ser inclusiva”. Acabou repetindo de ano e pensou até em desistir dos estudos. No entanto, mesmo sem a ajuda dos pais, que nesta fase de sua vida acreditavam que ela mesma deveria enfrentar os seus problemas, decidiu que iria terminar o ensino médio e por conta própria tomou a iniciativa de conversar com os professores sobre as suas dificuldades e necessidades de adaptação, e só assim conseguiu concluí-lo. Luna acredita que a atitude dos pais fez com que ela crescesse e aprendesse, mas também foi uma fase muito dolorida em que a presença deles fez falta.

Foi na escola que Luna começou a ter uma noção mais clara de sua deficiência e de suas limitações. Tinha ao seu lado poucos e bons amigos, que não se preocupavam em ter que ajudá-la a subir uma escada ou a se localizar em determinado lugar, por exemplo. Durante a adolescência não saía muito com seus amigos, seus pais resistiam com receio e procuravam protegê-la. Dessa época lembra que, enquanto “muitas das suas amigas de escola estavam namorando, estavam nas festas, algumas estavam grávidas, ela lia”.

Luna teve altos e baixos relacionados a sua visão. Com o tempo, a miopia foi evoluindo e a última vez que utilizou óculos a lente era em torno de quarenta graus, algo quase impraticável. Aos quatorze anos começou a utilizar lentes de contato e pela primeira vez enxergou o seu rosto no espelho. “Porque se eu tirava os óculos e me olhava no espelho eu não me via, eu não via o meu rosto, mas quando eu coloquei lente de contato eu fui olhar o meu rosto e foi uma coisa muito emocionante né, assim, agora eu me conheço sem ser de fotografia”.

Seus pais passaram valores relacionados ao trabalho que sempre carrega consigo, o mais presente é o de ser independente, nas palavras dela: “ser realmente autossustentável como mulher, como deficiente, como pessoa, como cidadão, como tudo e eu não dependo de nada financeiro dos meus pais”. Desde cedo tinha a ideia de que um trabalho efetivo para ela seria difícil e de que seus pais não poderiam sustentá-la pelo resto de sua vida. Dessa maneira, paralelo aos estudos, sempre buscava fazer algo para ter uma renda, como vender colares de miçangas, que ela mesma fazia, para os amigos e colegas de escola; desde seus quinze anos dava aulas particulares das matérias que mais dominava; fazia trabalhos para os colegas de escola e assim foi até entrar para a faculdade e começar a sua carreira profissional na área em que almejava.

Na época de prestar vestibular, no início dos anos oitenta, Luna não foi muito incentivada pelos pais, assim como foram os seus irmãos, a continuar os seus estudos e cursar uma faculdade. Acredita que foi por “além de ser mulher, ser também deficiente”. No entanto, ela queria um universo maior, para além daquele que apenas a formação de nível médio poderia lhe proporcionar. Pelo motivo de seu avô ser médico, sonhava em cursar medicina. Prestou vestibular, mas acabou percebendo que era muito mais difícil do que imaginava e que não passava de um sonho de adolescente. Acabou desistindo do curso de medicina e escolheu fazer faculdade de história, uma matéria que gostava muito e que poderia lhe dar uma profissão prazerosa futuramente. Ressalta que não pôde cursar o ensino superior em uma universidade federal como fizeram os seus quatro irmãos, porque na época não existia prova adaptada para pessoas com deficiência.

No segundo ano da faculdade teve a primeira intercorrência na visão. Passou por várias cirurgias desgastantes e por um longo período de recuperação, que durou todo o ano de 1984. O tratamento não teve muito êxito e no final acabou perdendo totalmente a visão do olho direito. Durante o período de recuperação a faculdade foi trancada, mas logo que pôde, retornou aos estudos, mesmo seu pai sendo contrário à sua decisão, pois queria que ficasse em casa já que agora, sem a visão de um olho, as coisas ficariam mais difíceis para ela. É recorrente na fala de Luna momentos em que ela diz que quer “voltar pro mundo”, “estar no mundo”, e este momento

de voltar para a faculdade foi um deles, uma forma para ela de ter “contato com outras pessoas”, “ver o sol lá fora” e “ser independente”. Voltar para o mundo “é justamente trabalhar, estudar, conviver com as pessoas e buscar a minha mobilidade, isso, pra mim, é voltar pro mundo, se eu tivesse ficado lá com os meus pais submissa ao não, não, não...eu não estaria no mundo”.

Assim, Luna orgulha-se do que conquistou, pois sempre procurou ser independente. Durante a faculdade sempre conciliou os estudos com o trabalho. Deu aulas particulares e logo que terminou a faculdade começou a dar aulas na “fundação A” de ensino supletivo para adultos, a sua primeira experiência profissional. Trabalhar com adultos a deixava mais à vontade, pois como não conseguia enxergar direito, sentia que os adultos eram mais receptivos à sua deficiência do que as crianças e adolescentes. Mesmo assim, teve que adaptar o seu modo de dar aula, trazendo mais textos para os alunos, ao invés de utilizar somente o quadro negro, e os incentivava a ler e pesquisar.

Depois de dar aula na própria “fundação A”, começou a lecionar para funcionários de um “hospital X” de Porto Alegre. Por motivos de segurança, pois dava aula a noite e era em um local longe de sua casa, pediu transferência para um outro hospital mais perto de sua residência. No “hospital Y” teve contato com o pessoal da área de recursos humanos e foi incentivada pelos colegas a prestar concurso. Passou, e por um bom tempo trabalhou durante o dia no “hospital Y” com questões de treinamento, capacitação e desenvolvimento dos funcionários e à noite dava aula pela “fundação A”.

Contudo, percebe, ao contrário do que ela própria imaginava, que não foi difícil a sua entrada no mercado de trabalho, as oportunidades foram surgindo naturalmente. Luna sempre foi muito determinada e ciente das restrições que sua deficiência poderia lhe causar. Também não procurava lamentar as dificuldades que enfrentava. “Eu considero assim que eu consegui muito, porque eu tinha duas opções quando a minha visão começou a diminuir mais ainda, ou eu sentava na calçada e chorava pelo o que eu estava perdendo ou eu usava aquilo que eu tinha, que era enxergar um pouco de um olho e seguir a vida. E segui. Eu não desisti. Sempre gostei de estudar, sempre gostei de trabalhar”.

O trabalho no “hospital Y” durante o dia e as aulas à noite foi ficando cansativo e desgastante para a sua visão. Teve então que optar entre continuar trabalhando na área de recursos humanos do “hospital Y” ou dar aula pela “fundação A”. Acabou escolhendo pelo trabalho no hospital, já que ser professora tomava mais o seu tempo, pois não era apenas o trabalho na sala de aula, tinha também que preparar as aulas em casa. No entanto, por ser funcionária do hospital, continuou vinculada ao projeto como coordenadora.

Através do trabalho na área de recursos humanos do “hospital Y” descobriu vários talentos em que pôde unir a sua paixão pela educação e pela área da saúde. Nesta fase fez vários cursos de aperfeiçoamento e qualificação na área da saúde e educação que a própria instituição lhe proporcionava. Fez também uma pós-graduação na sua área que é história, depois em sexualidade humana e por último em administração de recursos humanos, pois acreditava que precisava de um maior suporte de conhecimento da área em que atuava no hospital. Realizar todos estes cursos só foi possível porque tem facilidade de gravar o que escuta, se dependesse apenas das leituras dos textos que não eram adaptados, seria quase impossível.

Até então Luna não havia passado por nenhuma dificuldade relacionada ao seu trabalho no “hospital Y”. Porém, com o tempo, seu problema de visão foi agravando e acredita que muito se deveu ao seu ambiente de trabalho ser pouco iluminado. Luna precisava de luz natural, e na sala em que trabalhava no “hospital Y” não tinha. Não haviam janelas para a parte externa do prédio, sua sala possuía apenas luz artificial. Isso era um problema que os seus colegas não sabiam até o momento em que teve uma intercorrência na visão e precisou solicitar que a trocassem para uma sala que tivesse janelas. Enquanto esperava por uma nova sala, trouxe uma luminária para facilitar o seu trabalho e tinha a ajuda de colegas e estagiários, pois havia muitas tarefas que não podia fazer.

Encontrar uma nova sala tornou-se um problema, Luna chegou a ouvir que não sabiam o que fazer com ela, pois não tinham como conseguir outra sala. Isso a deixou extremamente decepcionada, achava que por trabalhar na área da saúde e diretamente com o cuidado de funcionários e pacientes, teria um maior acolhimento quando precisasse. Lembrou de quantas vezes ter se doado para realizar um trabalho que muitos não queriam, e justamente quando necessitou não teve a mesma recepção.

Sem ter uma sala com iluminação adequada e realizando atividades que exigiam muito de sua visão, no ano 2000 Luna voltou a ter mais um derrame na retina. Teve que se afastar do trabalho por alguns meses para tratamento. Quando retornou, viu que a sua adaptação não tinha sido atendida e que não teria nenhuma perspectiva de carreira e também “já não queria ficar em um lugar que não me queria”.

Assim que saiu do “hospital Y”, depois de quase quinze anos, começou a trabalhar como professora e também gerente de um projeto de ensino e pesquisa junto a um grupo de médicos que conheceu durante a sua trajetória no hospital. Luna considerava esse trabalho transitório já que o projeto duraria de três a quatro anos, por isso utilizou esse tempo também para procurar outras oportunidades. Tinha consciência de que a perda de sua visão estava se intensificando e por isso necessitava encontrar um trabalho que exigisse mais da sua capacidade intelectual do

que apenas de sua visão. Também por incentivos de familiares e conhecidos, estudou e fez o concurso para o cargo em que hoje se encontra na “instituição B”, pela primeira vez tinha utilizado a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Luna considera o seu atual trabalho muito interessante e de relevante contribuição social, o que a deixa muito grata e realizada. Na “instituição B” também faz parte de uma comissão, recém instalada, de acompanhamento dos servidores com deficiência desde a sua candidatura no concurso público até a sua aposentadoria. Por tudo que passou devido a sua deficiência, fazer parte desta comissão é uma conquista para ela. Para o futuro, pretende continuar trabalhando na “instituição B” já que se sente muito bem acolhida e gosta do que faz. Também pretende continuar com o tratamento que faz para manter “o pouco do que ainda enxerga”.

5.1.2 A trajetória de Ghum

Ghum nasceu no ano de 1977 no município de São Gabriel, fronteira oeste do Estado do Rio Grande do Sul e viveu a maior parte da sua infância e adolescência entre as cidades de São Gabriel e Uruguaiana, interior do Estado. O seu pai era trabalhador rural, trabalhava como “peão de granja” e “caseiro de estância”, e sua mãe sempre foi trabalhadora doméstica. De origem humilde e longe dos recursos que uma cidade grande poderia lhe proporcionar, Ghum não teve um tratamento adequado para a sua deficiência. Por isso, acredita que se quando criança tivesse tido o acompanhamento regular de médicos e fisioterapeutas, hoje não estaria precisando da ajuda das muletas para caminhar.

A deficiência de Ghum é física e é decorrente de uma paralisia cerebral que teve devido às complicações ocorridas durante o parto, que acabaram afetando os membros inferiores. Hoje, possui algumas dificuldades de locomoção, principalmente por falta de acessibilidade, e caminha com a ajuda de muletas canadenses.

Apesar das limitações, teve uma infância tranquila, brincava bastante, tinha amigos e não era tratado com diferença até entrar para a escola. No período escolar, ainda na zona Urbana de São Gabriel, foi matriculado inicialmente em uma Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), pois havia a ideia de que qualquer criança com deficiência deveria passar por ela. No entanto, a área educacional da APAE é mais direcionada para as deficiências intelectuais do que para as deficiências físicas, por isso, na época, teve o seu aprendizado muito prejudicado. Nesta associação, também fazia fisioterapia. Saiu depois de um ano e meio e foi

matriculado em uma escola municipal, mas ficou por pouco tempo, por conta da sua mudança para o interior de Uruguaiana. Lembra que sua mãe, muito preocupada, não queria que ele caminhasse longas distâncias, por isso o levava na cadeira de rodas. Na infância, Ghum ainda não utilizava muletas, começou a utilizá-las somente após as primeiras cirurgias, iniciadas em 1986 na Santa Casa de Caridade de São Gabriel.

Na zona rural havia muita dificuldade para conseguir estudar e ter acesso à escola. Os pais então se mudaram para uma outra região, para que Ghum pudesse estudar. Fez uma prova e entrou direto para a segunda série do ensino fundamental em uma escola de “campanha”, ficou estudando nesta escola, do interior de Uruguaiana, por um ano, até ser transferido para outra escola municipal no interior de São Gabriel, onde foi morar com os tios e por lá permaneceu, longe da família, por dois anos. Por ter uma deficiência física, que o impediria de ser um trabalhador rural, um “trabalho considerado mais braçal”, como o seu pai sempre realizou, os pais o incentivavam a estudar. Os seus irmãos também eram incentivados, mas para Ghum era prioridade, por isso a necessidade de ter ficado longe da família durante um determinado período de sua adolescência.

Os seus pais sempre acreditaram na “cura” da sua deficiência e recorriam tanto aos meios médicos quanto às crenças populares, momentos que marcaram a sua infância. Lembra de mais de um episódio em que foram em busca de curandeiros, religiões e santos milagrosos. Ghum gostava das viagens mas também ficava frustrado quando não percebia resultados. Até os treze anos também realizou diversas cirurgias e quando foram morar na zona urbana de Uruguaiana, onde tinham maiores recursos, fez fisioterapia por mais quatro anos.

Na adolescência, por gostar de assistir filmes militares, queria servir ao exército. Chegou a mandar uma carta para um comandante que respondeu explicando porque não poderia servir às forças armadas. Como sabia que pela sua deficiência física não poderia servir, pensou então em fazer pedagogia, mas apenas anos depois, quando tinha trinta anos, decidiu fazer o curso de direito.

Quando fez a sua quinta e última cirurgia, com dezessete anos, e viu que não teria melhorias, resolveu aceitar a sua deficiência ao invés de sofrer por isso. Quase na mesma época começou a procurar qualificação profissional e conseguiu o seu primeiro emprego formal aos dezesseis anos, quase dezessete. Trabalhava como cartazista de um supermercado, onde ficou por dois anos e meio.

Foi quando entrou para o mercado de trabalho que começou a se reconhecer como pessoa com deficiência. Via que não conseguia realizar as mesmas tarefas e da mesma forma e agilidade que os seus colegas de trabalho.

Antes de começar a fazer concursos, Ghum teve diversas experiências na iniciativa privada. Foi atendente, balconista, operador de rádio amador, escriturário, assistente administrativo, vendedor, assistente de loja e caixa. Na maioria de seus empregos entrou pelas cotas para pessoas com deficiência ou então trabalhava para alguma associação de pessoas com deficiência que terceirizava serviços realizados por esses trabalhadores.

Ghum considera-se “concurseiro” e por fazer jus ao seu direito, sempre concorreu às vagas reservadas para pessoas com deficiência. Fez o seu primeiro concurso no ano dois mil, acabou passando e trabalhou por um determinado período, pois era contrato temporário, mas tomou gosto e desde então realizou diversos concursos. No ano de 2002 realizou dois concursos, em um deles passou, foi nomeado e permaneceu nele por um ano. Saiu porque a empresa perdeu a concessão e acabou exonerando alguns de seus funcionários. Depois, trabalhou até 2006 em uma empresa que prestava serviços administrativos e por um tempo retornou a trabalhar na área comercial. Queria vir morar em Porto Alegre, por isso tentou concursos na cidade, mas não obteve êxito em nenhum deles.

Mesmo com todas as dificuldades, vindo de uma família humilde que não pôde proporcionar as condições para que ele pudesse continuar com os estudos, conseguiu realizar um curso de nível superior. Iniciou o curso de direito em 2007, quando tinha trinta anos, graças a uma bolsa de estudos proveniente de um programa do governo federal. Escolheu fazer direito, pois via muitas injustiças, principalmente por ser de uma classe economicamente desfavorecida e por ser deficiente. Durante o curso percebeu também que o próprio curso abriria muitas portas para realizar outros concursos públicos.

Em 2009 fez concurso para dois institutos de ensino federais e foi nomeado para os dois no mesmo dia e teve que optar por um deles. Optou pelo instituto mais perto de sua cidade, Uruguaiana. Em 2012 foi nomeado em outro concurso e veio morar em Porto Alegre. Dois anos depois, foi nomeado para o atual concurso na “organização pública F”, também em Porto Alegre. Por mais que se sinta satisfeito com o seu salário e com sua condição de trabalho, continua realizando concursos, pois o seu objetivo agora é valorizar o seu diploma e conseguir um cargo de nível superior em que possa atuar na área do direito.

Atualmente, Ghum é casado e possui dois filhos, um adotado “à moda brasileira” e outro por parte de sua esposa, mas que considera como seu filho. Assim como os seus pais, também procura passar a importância dos estudos para os seus filhos, de fazerem o que gostam e para conseguirem um emprego que proporcione maior qualidade de vida pra eles.

No atual cargo, Ghum também faz parte de uma comissão que visa apoiar os colegas de trabalho que possuem algum tipo de deficiência, o objetivo é formular políticas e ações

necessárias para atender as demandas desses servidores. Fora do trabalho, também faz parte de um movimento em prol dos direitos das pessoas com deficiência.

Para o futuro pretende se dedicar à criação de seu filho menor, que tem apenas quatro anos, continuar estudando para concursos, pois deseja alcançar melhores cargos e também, se surgir a oportunidade, tem muita vontade de concorrer a algum cargo público eletivo na cidade de Uruguaiana.

5.1.3 A trajetória de Augusto

Augusto é jornalista, tem quarenta e dois anos e possui seis anos de funcionalismo público. É natural de Lins, interior de São Paulo. Quando tinha aproximadamente seis meses de vida, os pais perceberam que Augusto não firmava o corpo e não fazia outras coisas que os bebês normalmente fazem nesta fase. Preocupados, o levaram para uma consulta na Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD) e lá ficaram sabendo de sua deficiência física, decorrência de uma paralisia cerebral que provavelmente teve logo quando nasceu ou devido a uma otite que teve quando tinha apenas três meses. Não se sabe precisamente o que causou a paralisia cerebral.

No mesmo ano, começou o tratamento na própria AACD. Nessa época, a sua família já havia se mudado para a cidade de São Paulo para acompanhar o pai que estava na cidade a trabalho, em uma grande empresa do ramo fotográfico. Ficaram quatro anos lá e mais um ano e quatro meses em Ribeirão Preto. Augusto tinha quase seis anos de idade quando sua família veio para Porto Alegre, novamente, para acompanhar o pai que havia recebido uma proposta da empresa onde trabalhava. Ficariam por apenas três anos, mas acabaram ficando e estão na capital gaúcha até hoje.

Enquanto o seu pai esteve na empresa, os custos da mudança e a estadia da família na nova cidade eram arcadas pela empresa, assim como as viagens que Augusto fazia com sua mãe para São Paulo, onde continuava com o seu tratamento na AACD. No inverno de 1984, quando Augusto tinha dez anos de idade, passou por uma cirurgia complicada e teve que permanecer por mais de dois meses com talas nas pernas e engessado do peito para baixo. Após esse tempo, retomou com a fisioterapia em uma clínica de Porto Alegre. Após um período de tratamento, os pais ainda não viam melhorias e começavam a ficar preocupados. A mãe, então, resolveu

procurar uma faculdade da cidade que oferecesse o curso de fisioterapia. E foi onde conheceram a fisioterapeuta com quem Augusto realiza o seu tratamento até hoje, há mais de trinta anos.

Em 1985, quando já estavam há cinco anos em Porto Alegre, o pai de Augusto foi demitido e, como estavam no meio do ano, resolveram ficar para não prejudicar os estudos dos filhos. Em seguida, o pai conseguiu um novo emprego que permitiu uma boa estabilidade financeira para a família na época.

Na escola, Augusto não teve problemas com bullying, eram feitas brincadeiras, mas nada violento e prejudicial como é hoje em dia. Sempre foi muito bem acolhido pelos colegas. Quando esteve com talas e gessos e não podia ir para a escola, os colegas iam visitá-lo em casa para poderem brincar. A época de escola foi muito boa. Lembra que um professor percebeu que ele gostava muito de esportes mas, como não podia correr como os demais colegas, o colocou como goleiro. As professoras, sempre deixavam o conteúdo que passavam no quadro negro por mais tempo para que pudesse copiar. Então, considera que sempre foi muito participativo e um bom aluno.

Por mais que gostasse de esportes percebia que teria profissões que não poderia exercer: “nunca me vi como jogador de futebol ou piloto de fórmula 1”. Porém, conseguiu um meio de unir a sua paixão por esportes à sua escolha profissional. No segundo grau, quando tinha quinze anos decidiu que queria fazer jornalismo e, como gostava muito de esportes, queria atuar como jornalista esportivo. Terminando o segundo grau, fez cursinho preparatório para vestibulares e, aos vinte e dois anos, iniciou a faculdade de jornalismo em uma faculdade particular de Porto Alegre.

Considera que o seu grande problema durante a faculdade foi encontrar estágio. Demorou muito tempo para conseguir um porque tinha medo de não conseguir conciliar os estudos, o estágio e a sua fisioterapia. Mesmo tendo dificuldade, conseguiu realizar três estágios quase no final da faculdade enquanto estava fazendo o seu trabalho de conclusão de curso. No primeiro estágio, foi em uma revista perto de sua casa. A experiência não foi muito boa pois a revista não tinha como pagar os seus funcionários e, depois de alguns meses, foi demitido. O segundo estágio foi para um jornal de bairro. Estava gostando, pois fazia muitas entrevistas e aprendeu muito, porém, também foi por um curto período. O último estágio foi em uma empresa onde o seu pai trabalhava, mas era um trabalho esporádico, também ficou por pouco tempo.

Augusto considera que suas experiências com estágio durante a faculdade foram poucas. E, dessa forma, acabou ficando com um currículo “fraco”, o que dificultou a procura pelo seu primeiro emprego depois de formado, o que fez com que ele ficasse cinco anos em casa, procurando um emprego na sua área.

Através de um site de procura de empregos, conseguiu uma oportunidade em um jornal de grande circulação no Estado. Porém, ficou por pouco tempo. Trabalhou como redator por um mês e foi demitido no último dia. Augusto achou preconceituosa a justificativa pela qual foi demitido e ficou muito decepcionado. Acredita que, na profissão dele, os colegas acabam levando vantagem já que digita mais devagar e tem dificuldade para caminhar e ficar de pé para realizar uma entrevista externa, por exemplo.

Como não conseguia emprego como jornalista, foi incentivado pela sua mãe a realizar concursos públicos de nível médio. Acreditava que, depois de um tempo dentro da empresa, conseguiria trabalhar na assessoria de imprensa, mantendo-se de certa forma dentro de sua área. Começou então a fazer concursos e a concorrer às vagas reservadas para pessoas com deficiência. Passou em um concurso para o “banco A” e iniciou na parte de atendimento ao cliente. Confessa que não gostava do trabalho no “banco A”, primeiramente, porque considera que “ninguém quer ser bancário, tenta puxar na memória, ah eu quero ser bancário! na vida a pessoa cai bancário”. Não era o que ele queria pra sua vida, sentia que poderia estar trabalhando na profissão que sempre sonhou, mas estava ali. E em segundo lugar, também não gostava da função que exercia, principalmente quando tinha que trabalhar no caixa, considerado por ele a pior situação que podia passar em um banco.

Além do mais, não se viu desenvolvendo profissionalmente e nem que teria algum apoio do banco para isso. Mesmo tendo entrado no banco pela reserva de vagas para pessoas com deficiência, não teve nenhum apoio caso necessitasse de alguma adaptação. Depois de ter saído do “banco A”, chegou a entrar com um processo trabalhista contra a instituição mas não ganhou a causa por falta de testemunhas. Enquanto ainda estava trabalhando no banco, decidiu então procurar outros concursos públicos, foi fazendo até passar e ser chamado para assumir o cargo em que hoje se encontra. Ficou quase quatro anos no “banco A”, pediu demissão no banco para assumir o novo cargo.

Em 2009, assumiu o cargo como servidor público do Estado, desta vez estava na profissão que queria, como jornalista. Considera o seu trabalho tranquilo, não é o trabalho ideal que ele sempre sonhou, mas é o que permite ter maior independência financeira. Com a crise no Estado, fica um pouco preocupado e pensa em fazer concurso para outra esfera de governo caso a sua estabilidade financeira esteja ameaçada. Mas, fora isso, pretende se aposentar neste cargo, que já está há seis anos.

Uma parte importante da sua trajetória foi ter conhecido a sua namorada. A conheceu no trabalho quando ela chegava para assumir o seu cargo. Conta que percebeu que, no mesmo concurso que fez, tinha passado uma colega que ainda não tinha assumido a vaga pois havia

tido um problema de saúde. Foi quando voltava do horário de almoço que a encontrou no elevador de onde trabalha e ficou sabendo que era a colega que esperavam. Começaram uma paquera e logo iniciaram um namoro. Hoje já estão há dois anos juntos. Ela também tem deficiência física e utiliza cadeira de rodas em decorrência do problema de saúde que teve pouco antes de assumir o cargo.

Augusto atua como militante dos direitos das pessoas com deficiência. Foi incentivado por uma reportagem que leu de uma conhecida deputada federal. Passou então a observar mais os obstáculos pelos quais passava devido à falta de acessibilidade. Antes, no seu dia a dia, nunca tinha se perguntado quem era o responsável pela manutenção das calçadas que ocasionava muitas de suas quedas. Mandou um e-mail para todos os vereadores da cidade procurando saber sobre as propostas e ações direcionadas para as pessoas com deficiência.

Recebeu respostas de alguns vereadores e um deles o convidou para participar do plano diretor de acessibilidade na cidade. Começou a participar de eventos e a se inteirar do assunto. Na primeira semana de trabalho, se colocou à disposição do setor que cuida dos assuntos relacionados às pessoas com deficiência e já fez algumas matérias sobre o assunto. Participou como delegado das conferências dos direitos das pessoas com deficiência nas três esferas de governo, municipal, estadual e federal. Neste período, fez muitas amizades e contatos com pessoas que atuam como militantes no movimento pelos direitos das pessoas com deficiência.

Augusto também possui um blog onde conta um pouco da sua vida e compartilha artigos seus sobre diversos assuntos que lhe interessa como esportes, notícias, direitos das pessoas com deficiência, alguns assuntos do momento entre outras coisas que julga interessante. Hoje o seu projeto pessoal é comprar um apartamento, casar-se e construir uma vida junto com a sua namorada.

5.1.4 A trajetória de Ana Clara

Ana Clara é descendente de italianos e natural de Caxias do Sul. Desde muito cedo aprendeu a lidar com as limitações advindas do seu problema de visão. Recém-nascida, foi diagnosticada com retinoblastoma e com apenas oito meses de idade teve que passar por uma cirurgia para a retirada do olho esquerdo, desde então utiliza prótese. Foi na escola que começou a perceber “que era diferente”. A sua mãe tinha um cuidado especial com ela, solicitava para os professores que a colocassem em uma classe perto do quadro para não forçar a sua visão e prejudicar o olho

considerado bom. Essa diferença percebida por Ana Clara também ficava evidente nos atos de *bullying* praticados por colegas de escola. Sofreu muito com isso e considera que gerou consequências graves, como problemas de autoestima que só foi superar há pouco tempo, com ajuda de psicólogos.

Sua mãe sempre a acompanhou nos estudos e mostrava muita preocupação com o bem-estar da filha. De origem humilde, teve uma infância de muitos sacrifícios. Sua mãe, mesmo não tendo condições de matricular os filhos em escola particular, fazia questão que eles estudassem para ter um bom emprego e que soubesse valorizar o pouco que tinham. Filha mais velha de três irmãos, Ana Clara acredita que a mãe foi mais rigorosa com ela nos estudos do que com os seus irmãos mais novos, porque na época a mãe não trabalhava, por isso tinha mais tempo para dedicar-se a ela. Apenas anos mais tarde é que a mãe conseguiu um emprego como metalúrgica, mesma profissão que o seu pai exercia. Já o pai, como trabalhava o dia inteiro, não tinha o mesmo envolvimento com os filhos e deixava essa parte para mãe, mas lembra que o pai sempre falava que tinha que “estudar para ser alguém na vida”. Hoje, Ana Clara procura fazer as mesmas exigências com os seus filhos, acompanhando eles na escola, incentivando a tirarem boas notas e também em outras atividades, a darem o melhor de si.

Na infância tinha o sonho de ser professora, depois jogadora de futebol e conforme a fase de sua adolescência, foi mudando. Quando foi chegando perto da época de fazer faculdade foi desistindo do sonho de realizar um curso superior, principalmente, por não ter condições financeiras para realizar uma faculdade.

Com dezoito, quase dezenove anos, Ana Clara teve o seu primeiro filho. Considera que foi mãe muito cedo, condição que também influenciou para sua entrada tardia no mercado de trabalho, pois não tinha com quem deixar seu filho. Antes mesmo de ser mãe, já sentia a dificuldade de conseguir o primeiro emprego, acredita que foi por não ter nenhuma experiência anterior e por não ter feito faculdade, ainda sente-se frustrada por isso. Chegou a ter algumas experiências, que não passaram de uma semana, por isso desconsidera-as.

No ano de 2005 começou a investir em concursos públicos, passou para um banco e no ano seguinte começou a trabalhar. Essa experiência, sim, ela considera como sendo o seu primeiro emprego, aos vinte e três anos de idade. Neste concurso não havia se inscrito para as vagas reservadas para pessoas com deficiência, porque nesta época as pessoas com visão monocular ainda não tinham o direito de concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência, o que só veio a ocorrer em 2009 com a entrada em vigor de uma súmula do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

Durante o período de oito anos em que esteve no banco, nenhum de seus colegas sabia de sua deficiência, apenas desconfiavam que ela tinha algum problema no olho. Ana Clara nunca se sentiu à vontade para falar sobre este assunto devido aos traumas tidos durante a sua infância por causa de sua deficiência. Porém, hoje em dia, consegue lidar melhor com isso e também por ter ingressado no atual concurso pela reserva de vagas para pessoas com deficiência, sente a necessidade de falar sobre o assunto já que muitas pessoas a olham e dizem “mas ela não tem nada né?” como se ela não tivesse o direito de utilizar as reservas de vagas por não ter uma deficiência aparentemente visível. No entanto, acredita que é um direito seu e complementa: “só eu sei o que não ter um olho implica na minha vida, eu sei bastante o peso que isso tem”.

Para Ana Clara, por na época ter pouca idade e pouca escolaridade, ter trabalhado no banco superou as suas expectativas. Via que amigos da mesma idade, alguns estavam até fazendo faculdade, “tinham empregos piores” do que o dela. Por isso, decidiu investir na carreira no banco e crescer profissionalmente. Começou uma faculdade de gestão financeira, mas acabou não terminando o curso, percebeu que era algo que não gostava e além disso não ganhava muito no banco e tinha outras prioridades para investir o seu dinheiro, como pagar a sua casa e dar uma condição de vida melhor para seus filhos.

Com o passar dos anos também percebeu que o banco não cumpria o que prometia, os planos de carreira e de desenvolvimento profissional nunca saíram do papel, e trabalhar lá começou a se tornar frustrante. Como também não gostava de algumas atitudes erradas que ocorriam, que iam contra os seus princípios, decidiu que não iria continuar. Começou, então, a procurar outros concursos, e no ano de 2012 retomou os estudos, fez várias provas, até passar para o atual cargo que está há pouco mais de um ano.

Na atual instituição em que trabalha, gosta muito do que faz, pois atua diretamente com atendimento às pessoas, algo que já fazia no seu emprego anterior. Ana Clara gosta de ter contatos com as pessoas, ainda mais que considera o público que atende muito gentil e educado, por isso, não tem maiores problemas. Apenas lamenta algumas situações que ultimamente vêm ocorrendo e que têm prejudicado o seu rendimento no trabalho.

Precisa de algumas adaptações no seu ambiente de trabalho e tem um problema pessoal que a organização não tem dado muita atenção. Ana Clara precisa realizar uma viagem todos os dias para ir trabalhar, acorda muito cedo e chega tarde em casa, ultimamente tem se sentido muito cansada e percebe que o esforço diário tem prejudicado ainda mais a sua visão, pediu transferência para a cidade onde mora, mas sente que não há uma preocupação por parte da organização com o que vem passando, já ouviu dizer “já fizemos a nossa parte com as cotas”,

“este é um problema pessoal”. Enquanto isso ela espera que um dia a sua situação seja resolvida. Mesmo assim, tenta dedicar-se para fazer o melhor trabalho possível, mas garante que poderia render bem mais se a organização valorizasse e resolvesse a sua situação.

Para Ana Clara, ser servidora pública e ainda ter entrado pelas vagas para pessoas com deficiência significa ter muito mais responsabilidades e maiores cobranças, sente que a todo tempo tem que estar “provando” que é capaz de realizar um bom trabalho. Ao mesmo tempo, sente-se orgulhosa, apesar das dificuldades, passou em um concurso concorrido e acredita que o seu trabalho é muito importante para o bom andamento dos serviços da instituição.

No futuro, pretende trabalhar na mesma instituição, porém, na cidade onde mora, em Caxias do Sul. Almeja ter mais qualidade de vida e maior tempo para dedicar-se a si e a sua família. Deseja que sua atual situação, de realizar todos os dias o trajeto de ida e volta da sua casa, em Caxias do Sul, para o seu trabalho, em Porto Alegre, já esteja resolvida. Com mais tranquilidade pretende retomar os estudos e, por influência do atual trabalho, realizar a faculdade de direito, um curso que também abriria muitas portas para realizar outros concursos, até mesmo para concorrer a um melhor cargo dentro da própria instituição. Também sente falta de fazer alguma coisa que não esteja ligada diretamente a um “ganho financeiro” e ao seu trabalho. Por isso, depois que estiver com a carreira mais encaminhada e estável, pretende fazer um curso de costura, uma vez que gosta muito de costurar.

5.1.5 A trajetória de Mari

Mari tem 49 anos. Nasceu em Canoas, região metropolitana de Porto Alegre. Aos seis meses de vida foi diagnosticada com glaucoma congênito e aos onze meses já realizava a sua primeira cirurgia. Mesmo tendo dificuldade para enxergar e com visitas regulares ao oftalmologista, teve uma infância “tranquila”, lembra de brincar bastante com primos, vizinhos e com o seu irmão que é um pouco mais velho do que ela. Na escola, lembra que procurava sentar com a classe bem próxima do quadro para poder enxergar melhor. E do trajeto de casa para a escola contava sempre com a companhia de seu irmão que estudava na mesma escola. Na sétima série, os problemas com a visão começaram a se agravar, mesmo tomando remédios regularmente e visitando o oftalmologista com certa frequência.

Os pais eram de origem humilde, vieram do interior do estado ainda jovens para conseguir trabalho na cidade grande, eles conquistaram com muito esforço um padrão de vida

muito bom para os seus filhos. Logo que chegaram na cidade de Canoas, o pai de Mari conseguiu um emprego de auxiliar de serviços gerais em uma grande empresa e a sua mãe trabalhava como copeira em uma clínica. Nessa mesma empresa o seu pai foi se qualificando, terminou o segundo grau, fez cursos de aperfeiçoamento e se especializou como técnico mecânico. Ficou nessa empresa por trinta anos, até se aposentar. Quando Mari tinha seis anos, os seus pais já comemoravam as primeiras conquistas da família, deixavam de morar em uma casa no terreno de sua avó para morar em uma casa própria. Nessa época, a família já tinha melhores condições financeiras o que permitiu que a sua mãe parasse de trabalhar para acompanhá-la nos estudos e sempre em escola particular. Mari acredita que espelhou-se muito em seu pai, que sempre foi dedicado ao trabalho e foi retribuído por isso, podendo dar uma boa qualidade de vida para a sua família.

No início da adolescência o pai de Mari foi convidado pela empresa onde trabalhava a auxiliar por um tempo na implementação de uma nova filial no estado de Minas Gerais. Toda a família se mudou e lá permaneceram por quatro anos. Foi nesse período, aos quatorze anos, que teve que passar pela sua segunda cirurgia e precisou cancelar a sua matrícula no colégio. No ano seguinte a família retornou para Canoas e Mari retomou os estudos. Em todos os momentos contou com a ajuda dos pais, que sempre a apoiaram para concluir os estudos e para, futuramente, ter uma profissão. Desde os anos iniciais, os pais sempre estiveram presentes.

O pai ajudava com os trabalhos escolares, ajudando na realização do tema de casa, na elaboração de cartazes. A mãe sempre a apoiou até no período da faculdade. Lembra que ela sempre esteve presente acompanhando os seus estudos, quando fez magistério precisou ainda mais, pois tinham muitos trabalhos manuais de confecção de materiais pedagógicos, e na faculdade sempre fazia a leitura dos textos já que nessa época enxergava com mais dificuldade. Da época em que fez magistério, lembra que gostou muito da experiência que teve ao estagiar como professora com crianças e também de ser reconhecida como uma excelente educadora. O estágio do magistério com as crianças a motivou muito em realizar um curso na área de educação infantil que na época se chamava jardineira. No entanto, Mari não prosseguiu com a carreira de professora.

Com vinte anos entrou para a faculdade e escolheu fazer Psicologia. Já no terceiro semestre de faculdade teve que passar por mais uma cirurgia e as dificuldades para enxergar aumentavam cada vez mais. Ler textos muitos longos já havia se tornado uma tarefa difícil. Passou então a gravar a leitura que sua mãe e seu irmão faziam de textos que os professores passavam para depois poder estudar. Mesmo tendo algumas dificuldades, Mari continuou estudando, foi durante uma disciplina durante a faculdade de Psicologia que despertou o

interesse em estudar Ciências Sociais. Decidiu, então, fazer, paralelo ao curso de Psicologia, algumas disciplinas deste curso, até decidir trocar de curso. Pois, com a perda progressiva da visão, foi questionada por uma professora, como seria “psicóloga” se perdesse totalmente a visão. Não encontrando apoio e recursos necessários para continuar no curso, decidiu prosseguir com a graduação de Ciências Sociais, onde recebeu estímulo de todos, colegas e professores, para concluir o curso. Mari não utilizava nenhum recurso para deficientes visuais, por isso, ia desbravando o melhor caminho para continuar com os estudos, as provas das disciplinas, por exemplo, preferia que fossem orais.

A perda da visão de Mari foi progressiva, mas se intensificou no seu último ano do curso de Ciências Sociais, em 1994, depois de uma cirurgia de catarata. A partir de então foi perdendo o pouco de visão que ainda tinha, hoje Mari percebe apenas um pouco de claridade.

No ano 1995 formou-se em Ciências Sociais e no mesmo ano começou a investir na busca por um emprego na área. Procurou ajuda em um centro especializado de atendimento às pessoas com deficiência visual, chamado centro Louis Braille. Chegando nesse centro, ficou surpresa ao ver que o diretor e a assistente social que o acompanhava também eram deficientes visuais. Até então, Mari nunca teve contato com outra pessoa com o mesmo problema que o seu, apenas tinha a “ideia de pessoas cegas que via sentadas na rua da praia pedindo esmola”. Ter tido este contato com outras pessoas com deficiência visual foi muito motivador para que Mari também buscasse um trabalho.

A ideia ao procurar o centro Louis Braille era aprender alguns recursos que facilitassem a sua entrada no mercado de trabalho. E foi neste centro que Mari aprendeu braile, locomoção e mobilidade, pois já não andava mais sozinha pelas ruas desde a época da faculdade. Aprendeu também toda a legislação que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência e foi onde ficou sabendo da reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos. Viu na reserva de vagas em concursos públicos uma oportunidade de iniciar a sua carreira profissional. Mari sempre almejou realizar um concurso público, por isso, não procurou emprego na iniciativa privada.

No início do ano de 1996 ficou sabendo de um concurso público que teria no município para a sua área, e que poderia realizar pela reserva de vagas para pessoas com deficiência. Na inscrição para o concurso na Instituição A passou por alguns percalços até conseguir o atestado médico com o número do CID para a homologação de sua inscrição no processo seletivo. Para a vaga destinada às pessoas com deficiência, que eram duas, apenas Mari passou e no mesmo ano foi chamada para assumir o cargo. Foi o primeiro e único concurso que realizou na sua vida. O concurso era específico para trabalhar na área da cultura, algo que sempre chamou sua

atenção e que considera muito interessante. Também é uma área que proporciona muitas situações agradáveis, como ter contato com a arte, conhecer museus, participar de organização de eventos culturais, ter contato com estudantes e pesquisadores, viajar, realizar cursos etc.

Mari se casou aos trinta e sete anos e tem um filho que hoje está com onze anos. Para o seu filho, mesmo ainda sendo muito novo, tenta passar alguns valores relacionados ao trabalho como se qualificar, tentar sempre fazer o melhor, como se comportar no trabalho e alerta que o mercado de trabalho está cada vez mais difícil, por isso tem que se qualificar. Desde já Mari procura proporcionar o melhor estudo pra ele, por isso organiza uma agenda cheia, com aulas particulares, aulas de inglês, de futebol, e recentemente de preparação para o colégio militar. As vezes chega a pensar que está “pegando muito pesado” pois ele ainda é muito novo.

Já faz 19 anos que está na mesma empresa pública. Logo que assumiu, trabalhava com organização e produção de eventos, algo que até hoje gosta muito de fazer. Ficou muito tempo realizando essa tarefa. Atualmente está em outro setor, realiza organização de eventos pequenos e com menor frequência do que antes. Mari trabalha em um museu desenvolvendo projetos de acessibilidade para todos os públicos. Hoje, esse museu é conhecido como sendo referência no Rio Grande do Sul quando se trata de acessibilidade. No seu trabalho também atua em uma comissão destinada a conhecer as necessidades de seus colegas que possuem algum tipo deficiência e dar apoio a eles caso estejam com alguma dificuldade no seu ambiente de trabalho. A comissão é recente, tem em torno de dois anos, e é uma proposta do setor de qualidade de vida da instituição. Para Mari, a participação nessa comissão é muito gratificante; pois já passou por situações no trabalho de ter que “provar” que consegue ser competente tanto quanto uma pessoa que não tem nenhuma deficiência.

O seu plano é continuar na mesma instituição até se aposentar. Há a possibilidade de ser aprovada a aposentadoria especial para pessoas com deficiências, nesse caso pretende se aposentar e continuar trabalhando ou então ir para a iniciativa privada trabalhar com organização de eventos, algo que fazia no início de sua carreira e que gostaria muito de fazer novamente. Outra possibilidade é também atuar como professora, já recebeu convites de algumas faculdades e seria algo que lhe traria muita satisfação.

5.1.6 A trajetória de João

João nasceu e cresceu em Porto Alegre. Irmão mais velho de quatro filhos homens, sempre teve muito presente em sua família os valores da religião católica. Seus pais, muito religiosos, davam aula de catequese e crisma e procuravam passar os mesmos valores para os filhos. Seu pai foi bancário e se aposentou nesta profissão. Sua mãe também foi bancária, na época em que conheceu seu pai, mas acabou largando a profissão para dedicar-se à família e cuidar dos filhos, e desde então dedica-se ao lar.

João considera que a sua infância foi “normal”, brincou, correu, jogou bola, praticou vários esportes como qualquer outra criança. Os seus pais sempre prezaram pelos estudos, na adolescência quando João quis trabalhar, pois via que seus amigos e colegas de escola já trabalhavam e ganhavam o seu próprio dinheiro. Todavia, seus pais não permitiram, pois queriam que ele primeiramente terminasse os estudos e só depois procurasse um emprego. João realizou todos os seus estudos em escola pública e orgulha-se muito disso.

Quando estava terminado o segundo grau, começou a pensar sobre o curso que gostaria de fazer. Sempre teve muitas dúvidas sobre qual profissão seguir, demorou um pouco para ter certeza de sua escolha. Mesmo com dúvidas, sabia que alguma faculdade ele deveria iniciar logo após terminar o ensino médio. E em 1998 iniciou o curso de Ciências Atuariais em uma universidade pública. Neste mesmo ano, quando tinha vinte e três anos, teve a primeira experiência profissional em uma empresa de telefonia, na qual permaneceu por dez anos.

Anos depois acabou trocando de curso, achava o curso muito difícil, e no ano seguinte iniciou Ciências Contábeis na mesma universidade. Pouco antes de iniciar o curso, aos seus vinte e sete anos de idade, teve um problema de saúde que o deixou sem os movimentos dos membros inferiores e desde então utiliza cadeira de rodas. Tudo “aconteceu muito rápido”, não teve relação com nenhum acidente ou evento anterior, e de uma hora para outra teve que mudar a sua vida completamente. Sempre foi um jovem independente e em pouco tempo teve que parar de trabalhar e retornar para a casa dos pais. Foi uma época muito difícil de sua vida, mas sempre contou com o amor e o apoio da família. Hoje surpreende-se pela força que teve para superar esta situação.

Mesmo recebendo todo o apoio de seus pais, queria ter a sua independência de volta, começou então a fazer fisioterapia, adaptou o seu carro, voltou a dirigir, retomou às aulas e tempos mais tarde já voltou a morar sozinho. Tinha muito presente uma frase que uma amiga de sua mãe lhe disse: “já que a vida te deu um limão pega e faz uma limonada”. Deste momento

ruim conseguiu também tirar coisas boas, a dar valor para outras coisas, a enxergar o valor de cada pessoa em sua vida, melhorou o seu relacionamento com as pessoas e passou a ser mais determinado no alcance de seus objetivos.

Durante o período da faculdade e de reabilitação ficou afastado do seu trabalho na empresa de telefonia recebendo o auxílio doença. Aproveitou esse tempo, enquanto também fazia fisioterapia, para se dedicar mais aos estudos para a faculdade e também para concursos públicos, em uma tentativa de se recolocar no mercado de trabalho. Realizou diversos concursos até que em 2007, perto de se formar, já havia passado em um concurso e no mesmo ano iniciava como contador em uma instituição pública. Ficou nessa instituição por dois anos e meio, em seguida foi nomeado para outro concurso público. Atualmente, João é contador concursado do Estado na “organização pública C” há cerca de seis anos.

Hoje em dia considera que já retomou totalmente a sua independência, mesmo tendo alguns percalços no dia a dia devido à falta de acessibilidade com a qual se depara em quase todos os lugares. Atualmente, também está fazendo a sua segunda graduação, por influência do trabalho, escolheu fazer o curso de direito. No emprego, sente-se muito realizado e orgulhoso do que faz. Sobre a preocupação da “instituição C” com os seus funcionários que possuem algum tipo de deficiência conta que, ultimamente, a instituição tem trabalhado para proporcionar maior acessibilidade para seus funcionários e para a sociedade em geral que utiliza os seus serviços.

Acredita que está no “caminho certo”, não pretende procurar um outro concurso, porque considera que chegou na sua “carreira definitiva”. Já possui duas especializações, todas voltadas para a prática direta de suas atividades no trabalho, e pretende daqui pra frente se aperfeiçoar ainda mais para ter as ferramentas necessárias para realizar um trabalho cada vez melhor. Futuramente, pretende casar-se, ter filhos seria uma consequência, deseja também se dedicar mais à família, aos seus pais e irmãos, com frequência também pensa em realizar um trabalho voluntário, sente vontade de “fazer alguma coisa pelo outro sem receber em troca uma remuneração”.

5.1.7 A trajetória de André

André tem 32 anos. Nasceu, cresceu e estudou em Porto Alegre, cidade onde ainda reside com a sua mulher e a sua única filha. A deficiência de André é visual e degenerativa,

começou a se manifestar aos quinze anos de idade e aos poucos foi perdendo a visão. Hoje enxerga com dificuldade e de um tempo pra cá tem caminhado com a ajuda de uma bengala.

O pai de André também possui uma deficiência visual, porém, a doença genética de André foi herdada por parte da família da mãe, cujo pai teve o mesmo problema na retina. Trata-se de uma doença hereditária, que também foi herdada pelo seu irmão mais novo.

Seus pais se separaram quando tinha quatro anos, ficou morando com a sua mãe e visitava o seu pai quinzenalmente. Lembra que desde pequeno seus pais sempre trabalharam muito. A sua mãe sempre atuou como professora, mas também teve outros empregos, trabalhava nos três turnos, nunca tirava férias e hoje, mesmo estando aposentada, continua trabalhando em um negócio próprio. O seu pai foi mais empreendedor, durante a sua vida já teve diversos negócios. “Ele sempre queria achar um negócio e que aquilo sim lhe daria muito dinheiro”. Acredita que não se espelhou muito neles, preza por um emprego que proporcione boas condições de vida e inclui-se nisso não somente ter um bom salário mas também ter mais tempo com a família.

Logo que entrou na escola, uma professora alertou a sua mãe, que era pedagoga na mesma instituição, que ele tinha sérios problemas de aprendizagem, pois não se concentrava em aula, era muito impaciente. Descobriram, então, que deveria fazer um teste de Q.I. (Quociente de Inteligência), que acabou indicando que ele estava entre o limiar do normal e do superdotado por isso deveria ir para um outro tipo de escola. Como a sua mãe é pedagoga, decidiu deixá-lo na mesma, mas o colocou para fazer outra atividade que achasse mais interessante, Assim, o inscreveu em um curso de programação quando tinha apenas oito anos. Passou, desta forma, toda sua infância até a adolescência tendo a programação como um hobby, uma “brincadeira”.

Durante toda a fase escolar estudou no mesmo colégio e nunca teve maiores problemas em decorrência da sua deficiência visual. Foi apenas na adolescência que percebeu algumas dificuldades, sua visão era ruim em determinados momentos, principalmente quando o local possuía pouca luz. Somente aos quinze anos é que André ficou sabendo que possuía uma doença chamada retinose pigmentar que causa um declínio gradual da visão.

Na escola que André começou a namorar a sua esposa, que por coincidência já conhecia desde os seus quatro anos de idade, quando frequentavam um evento cultural chamado “cafezinho poético” com suas mães. Ela acompanhou desde o início da sua perda de visão e sempre foi muito mais otimista do que ele. Hoje, ambos lidam bem melhor com a situação. Atualmente, a preocupação maior de André é com a sua filha. Preocupa-se como ela vai lidar com a condição de ter um pai que não enxerga e que por isso não pode fazer as mesmas coisas

que os pais de suas coleguinhas de escola fazem. Ou quando ficar adolescente, se vai ter vergonha. Mas tenta ser “prático” e ir aos poucos lhe ensinando como lidar e contornar situações difíceis.

O período da faculdade foi bem árduo para André, pois nem sempre os professores eram compreensivos ou adaptavam a sua metodologia de aula. Iniciou o curso de engenharia elétrica porque achava interessante o título de engenheiro. Durante o curso passou por várias dificuldades para acompanhar as aulas, e sem ter o apoio dos professores e da própria faculdade, acabou desistindo.

Enquanto ainda estava estudando engenharia elétrica, “frustrado com os professores”, decidiu fazer uma disciplina no curso de Ciência da Computação e gostou. Percebeu que enquanto os outros alunos tinham dificuldade de aprender o conteúdo, para ele estava sendo muito mais fácil. Desde pequeno gostava de programar, só não imaginava que o que ele considerava uma brincadeira poderia se tornar uma profissão. Quando estava decidindo qual curso, sugeriram que fizesse Ciência da Computação, mas achava isso uma bobagem, “até parece que alguém precisa fazer uma faculdade para aprender a programar”. Lembra que por ter esse pensamento, deixou passar muitas oportunidades, no início da década de noventa muitas novidades surgiram na web que deixaram os seus criadores famosos e milionários. Até que concluiu que estava no curso errado e decidiu mudar para Ciência da Computação.

O curso de computação foi bem mais “tranquilo”, mesmo não enxergando no quadro, utilizava muito o computador e nele fazia todas as adaptações necessárias sem maiores dificuldades. Neste curso também teve contratempos devido à falta de adaptação das aulas, mas acabou tendo o apoio da faculdade e conseguiu termina-lo.

Logo no início, entrou em um projeto de pesquisa como programador de um sistema de ensino a distância, a bolsa não tinha um valor significativo, mas lhe proporcionou novas experiências como participar de conferências, congressos e fóruns muito interessantes. Teve a sua primeira experiência em concursos públicos já no primeiro semestre da faculdade, por influência de um colega. Mesmo não tendo ido muito bem no primeiro, acabou ficando em uma boa colocação mas não o suficiente para ser chamado. Na época não sabia sobre as reservas de vagas para pessoas com deficiência, acredita que se tivesse concorrido por elas teria sido convocado.

Continuou fazendo concursos por incentivo da sua mãe e quando tinha 21 anos foi aprovado para trabalhar na “universidade A” como assistente administrativo de nível médio. Acabou indo trabalhar em um laboratório de informática, era “tipo o guri da informática”, não era algo que gostava de fazer, mas acabou se dando bem com os alunos. Foi funcionário

homenageado duas vezes e teve algumas experiências que agregaram muito. Neste período enxergava melhor, apenas em alguns lugares com pouca iluminação tinha maiores dificuldades, porém, alunos e colegas de trabalho não entendiam que ele não enxergava direito e acabava passando por algumas situações em decorrência disso, como por exemplo encostar-se em uma parede com tinta fresca e ser xingado por isso. Neste momento de sua vida preferia “simular que estava enxergando bem, então, as vezes eu passava por louco mas não por cego, agora eu prefiro passar por cego do que por louco”.

Um ano antes de se formar passou em um concurso para programador da “instituição B”, algo que gostava mais de fazer. Quase na mesma época, André ingressou no curso de mestrado da área de informática. Chegou a frequentar algumas aulas, mas nesse período a sua perda de visão estava se agravando. O local das aulas era de difícil acesso e, como ainda não usava bengala, ficava quase impossível chegar lá. Pegava um taxi do seu trabalho até a faculdade, era algo caro e desgastante, o que já estava ficando inviável. Somaram-se a isso outros fatores que o levaram a desistir do mestrado, o que o deixou muito frustrado, pois era algo que queria muito ter terminado. E hoje com a atual carga horária de trabalho, tornou-se algo cada vez mais distante de se realizar.

No seu primeiro cargo, logo após a faculdade, como programador, André havia concorrido às vagas reservadas para as pessoas com deficiência pela primeira vez. Os seus novos colegas de trabalho ficaram ansiosos e preocupados ao saber que teriam um colega que era deficiente visual, questionavam-se de “como é que ia ser uma pessoa que não enxerga direito programando”. Depois que André assumiu a vaga ficaram mais tranquilos pois viram que ele era capaz de programar mesmo tendo a deficiência visual.

Começou na “instituição B” no cargo de técnico e depois de um tempo realizou outro concurso na mesma instituição, para analista. Mesmo tendo problemas para adaptar alguns recursos de trabalho às suas necessidades acabou se destacando na sua área. Permaneceu na “instituição B” por seis anos e meio. Dela recebeu uma carta de boas recomendações do emprego anterior, afirmando que “foi o melhor desenvolvedor que havia passado pela instituição”. E ingressou na “instituição C” no ano de 2015.

Por ter recebido recomendações, e também por ter alguns colegas que já trabalharam com ele, a recepção pelos seus novos colegas de trabalho foi bem melhor, mas sempre há uma dificuldade inicial, “as pessoas sempre estranham bastante no início”.

Considera o seu novo trabalho bastante desafiador e gosta disso, sente-se útil e produtivo. Está trabalhando em um projeto que vai resultar na melhoria do trabalho de seus

colegas e da instituição como um todo, por isso sente-se bastante motivado e prestigiado por estar fazendo parte deste projeto, mesmo com tão pouco tempo na “instituição C”.

Quanto ao futuro, sente-se ansioso, pois não sabe por quanto tempo ainda vai enxergar, pode ser que a sua visão piore e pensa como vai se adaptar para continuar trabalhando. Porém, sabe que é possível, pois existem diversos servidores públicos que são programadores e totalmente cegos. Pensa que se eles conseguiram também pode conseguir. Mas confessa que vê essas pessoas “quase como heróis”.

André não gosta muito de fazer planos, ele tenta “viver a vida da melhor maneira possível hoje e tentando perseguir as oportunidades que vão surgindo”. Nunca pensou em trabalhar na “instituição C”, foi uma oportunidade que surgiu. Talvez se tivesse perseguindo uma outra meta não teria se interessado por esse concurso. Acredita que o seu emprego atual seja definitivo, mas também não descarta melhores oportunidades que poderão surgir.

André procura fazer o que gosta mesmo que tenha que passar por algumas dificuldades ou precise “quebrar alguns tabus”. “Eu tento fazer o possível sempre para contornar as situações difíceis e fazer o que eu quero no fim das coisas”. Atualmente, faz natação e aulas de jiu-jitsu, tem em mente que não vai conseguir fazer as coisas da mesma maneira que as pessoas que enxergam fazem, mas sabe que também não é impossível, apenas tem de fazê-las da sua maneira.

5.1.8 A trajetória de Larissa

Larissa tem 25 anos. Nasceu com uma deficiência visual decorrente de uma doença genética. A família só ficou sabendo que a doença que a mãe possuía era hereditária quando Larissa nasceu, o casal já tinha uma filha, que não tem a doença. O pai também é deficiente visual, decorrente de uma doença.

Por não enxergar desde que nasceu e por ser filha de pais que também são deficientes visuais, Larissa acredita que para ela a adaptação foi mais fácil. Sempre foi incentivada a ser independente no seu dia a dia. Estudou em uma escola referência para os deficientes visuais, a mesma que os pais estudaram quando eram jovens.

Os pais de Larissa vieram do interior do Estado para Porto Alegre para poderem estudar, e acabaram ficando pelas condições e possibilidades de conseguirem emprego, na cidade grande elas eram bem melhores para as pessoas com deficiência do que no interior. Na capital

conseguiram emprego, casaram-se e tiveram duas filhas. “Mesmo sendo deficientes os meus pais, os dois, trabalhavam”. Hoje eles são aposentados, a mãe como telefonista e o pai como massoterapeuta.

Larissa tem uma irmã mais velha e por terem pouca diferença de idade as duas foram criadas praticamente juntas. Quando estava na idade escolar, os pais tentaram colocar Larissa na mesma escola de sua irmã, porém, nessa época, ainda não havia uma educação inclusiva, as escolas não tinham a obrigatoriedade de receberem crianças com deficiência e nem tinham os recursos necessários para isso. Portanto, pela experiência que os pais tiveram, acabaram a matriculando em outro colégio da cidade, direcionado somente para o ensino de deficientes visuais.

As duas irmãs, independente de uma ter deficiência e a outra não, receberam os mesmos estímulos dos seus pais. Desde pequenas sabiam que deveriam estudar para conseguir uma boa profissão em que pudessem ter satisfação e prazer: “além da questão financeira a gente sempre aprendeu que a profissão, a carreira, deveria nos dar prazer”.

No ensino médio Larissa já começava a pensar qual carreira queria seguir. Percebia que os deficientes visuais em geral não tinham uma formação superior ou possuíam uma formação em áreas consideradas por ela “mais simples”, e a maioria com formação para serem professores na educação básica. Larissa sempre pensou em cursar uma faculdade e um dia queria ser professora em universidades.

Pelas suas escolhas e gostos percebia que começava a se inclinar para a área da saúde. Na época do vestibular ainda estava com dúvidas sobre qual curso seguir, estava indecisa entre dois cursos da área da saúde. Como sempre gostou muito de esportes e praticava desde pequena, queria fazer fisioterapia, mais pela preocupação com o preparo físico e do cuidado com a lesão. O outro curso que estava em dúvida era o de psicologia, neste caso o que mais lhe interessava eram as questões individuais das pessoas das quais a psicologia trata. Fez vestibular para os dois cursos e acabou passando para fisioterapia em uma faculdade particular. Mesmo ainda estando com dúvidas decidiu cursá-lo. Tinha ganhado uma bolsa e pensou se caso não gostasse do curso, mais tarde mudaria para psicologia, o que não aconteceu pois “se apaixonou ainda mais” e acabou concluindo-o em 2012.

A experiência na faculdade foi muito rica e de grandes aprendizados, todavia, reconhece que “não foi um curso muito fácil para quem é deficiente visual”. Para Larissa, o curso em si foi desafiador, pois a fisioterapia requer a utilização de muitos recursos visuais tal como avaliar um exame de imagem, por exemplo, ou saber a posição e o peso de algum equipamento para passar algum exercício físico ao paciente.

Apesar disso, considera que o curso foi uma troca, muitos de seus professores não tinham trabalhado com alunos que tinham algum tipo de deficiência, por isso aprendeu muito e também pode ensinar. Na sua turma foi a única aluna com deficiência, apenas anos mais tarde, no decorrer da graduação é que foi ter colegas com deficiência. Mesmo tendo algum aluno que não fazia muita questão de acompanhar uma colega deficiente ou um professor que não se adaptava muito bem, a comunidade acadêmica, em geral, foi muito receptiva e acessível. A maioria dos professores mostrou-se aberta para aprender com ela, para aceitar as suas sugestões e estava disposta a mudar ou criar uma metodologia para facilitar o seu aprendizado. Com os pacientes teve que adaptar ao seu modo de atendimento, que é diferente dos terapeutas que enxergam, pois utiliza muito mais o toque. Hoje, considera isto um diferencial em seu trabalho como fisioterapeuta.

Durante a faculdade foi muito participativa. Em quase todos os semestres atuou como monitora de disciplinas, participou de pesquisas e projetos, fez estágio, além do curricular, o qual precisou ser adaptado às suas capacidades. Os professores prezavam muito pela sua autonomia. Larissa só atuava nas áreas onde poderia realizar o seu trabalho sem precisar muito da ajuda de um colega, o que também acabou ajudando muito na prática de suas atividades de trabalho realizadas atualmente.

No último semestre da faculdade realizou o seu primeiro concurso público e foi aprovada, sendo a primeira classificada nas vagas reservadas para pessoas com deficiência. Embora não tendo a formação necessária, Larissa manteve a vontade de ser professora. Por isso, enquanto aguardava ser chamada no concurso, realizou uma seleção para mestrado acadêmico, passou e começou as aulas no mesmo mês em que foi chamada para começar a trabalhar.

Assim, o seu primeiro emprego como fisioterapeuta foi em um hospital público de Porto Alegre. Gostava muito do que fazia, sempre tinha algo novo para aprender, “nenhum paciente é igual ao outro”, considerava o trabalho neste hospital dinâmico. No entanto, como em quase todas as experiências que Larissa passou, teve alguns percalços iniciais de adaptação ao ambiente, tanto da parte dela quanto da própria organização que a recebia, que se mostrava como iniciante em um caminho novo que tinham que desbravar.

Continuou fazendo concursos, sempre concorrendo às vagas reservadas para as pessoas com deficiência, e sempre conseguia uma boa classificação. Em 2014, entrou para o cargo em que está hoje no “hospital B”. Passou por uma adaptação e hoje trabalha na área de saúde do trabalhador, e, paralelamente, está terminando o mestrado em fisioterapia.

Futuramente deseja fazer doutorado e ser professora universitária na área, além de continuar atuando como fisioterapeuta, pois acredita que um profissional da saúde que também

leciona, deve ter a parte prática, o “contato direto com o paciente”. Por ser muito nova, ainda não tem bem claro se quer continuar trabalhando na área pública ou mudar para a privada, mas acredita que são coisas que vão surgindo durante o caminho, de como as oportunidades para a sua carreira vão aparecendo e sendo aproveitadas.

5.2 O TRABALHO AO LONGO DAS TRAJETÓRIAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA

As descrições das trajetórias de vida e de trabalho dos servidores públicos com deficiência permitiram ter uma visão linear, favorecida pela narrativa, e ampla na medida que o método de histórias de vida possibilitou articulações dos sentidos e significados do trabalho com a deficiência e o contexto socialmente compartilhados por estes trabalhadores. Segundo Omote (1994), as questões advindas da deficiência devem ser compreendidas nas relações de determinado grupo social ou organização. Assim, nesta parte do estudo destaca-se aspectos do trabalho, os quais são relatados pelos servidores quando estes se referem ao contexto de trabalho percebidos e vividos por eles.

Quadro 8 - Aspectos do trabalho ao longo das trajetórias

Discriminação e preconceito: uma questão social e cultural
Ingressando no mercado de trabalho: da formação profissional até as primeiras experiências de trabalho
A reserva de vagas para pessoas com deficiência
A escolha pelo serviço público
E depois que ingressa no serviço público? teoria e prática
O engajamento pelos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho
Aspectos característicos do trabalho no serviço público

Fonte: elaborado pela autora

Tal como disposto no quadro 8, primeiramente, será apresentada a categoria que diz respeito a discriminação e preconceito, figurando como um pano de fundo ao longo das demais categorias, mesmo estando presente nelas em maior ou menor intensidade. Em seguida, assim como um percurso, as categorias são apresentadas e analisadas, desde os relatos de ingresso no mercado de trabalho até às características do atual emprego no serviço público. Por fim, serão

tratadas à parte aquelas relacionadas diretamente aos sentidos e significados do trabalho, conforme a revisão da literatura.

5.2.1 Discriminação e preconceito: uma questão social e cultural

“O preconceito existe mas ele é tapado, ele é sublimado, ele é escondido, ele fica entre quatro paredes, ele fica embaixo do tapete, mas ele existe, existe!”.
(LUNA)

A discriminação e o preconceito foram apontados como uma questão social e cultural presentes em todas as esferas da sociedade e como algo difícil de ser modificado. Preconceito: uma questão social e cultural”, uma vez que esta apresentar-se permeável entre as demais. Conforme estudos, a discriminação e o preconceito podem ser entendidos como processos sociais e culturais que podem se manifestar no trabalho, na área da educação ou em qualquer outra esfera da sociedade (CROCHIK, 1996; QUINTÃO, 2005; SILVA, 2006).

Conforme Crochik (1996) o preconceito é previamente formado e decorrente de aspectos psíquicos, sociais, históricos e culturais, assim como percebe-se que estão presentes nas narrativas dos servidores.

Neste sentido, as falas aqui analisadas revelam que os servidores percebem o preconceito como algo enraizado, fruto de uma construção histórica e que é de difícil modificação. “Desde que o mundo é mundo existe guerra, existe preconceito, existem pessoas que não te aceitam, é o mundo, nós vamos passa, o mundo vai continuar e vai ser sempre assim, pode diminuir, mas não termina nunca” (AUGUSTO).

Nas palavras de Luna, o preconceito é algo “milénar”, que vem se modificando com o tempo, mas que ainda existe e que não acontece somente com o deficiente. “Existe uma coisa milénar chamada preconceito não é só com o deficiente, é a cor, é a raça, etnia, religião e existe sim” (LUNA). A fala de Augusto traz o carácter de permanência e de onipresença do preconceito. “O preconceito sempre vai existir em qualquer esfera da sociedade, e no emprego também” (AUGUSTO). Percebe-se com esta visão que os servidores sentem-se numa condição de ter que lidar com o preconceito cotidianamente.

Segundo Pager (2006), a discriminação é perceptível em comportamentos cotidianos, onde há um tratamento desigual devido à alguma característica distintiva. Este tratamento pode ser perceptível pela própria pessoa que sofre a discriminação ou por outras que a presenciaram.

Todos os servidores participantes deste estudo, dentro ou fora do trabalho, já sentiram-se de certa forma discriminados ou relataram que ainda percebem que há preconceito em relação às pessoas com deficiência, mesmo não se sentindo explicitamente atingidos.

O preconceito acaba por inferiorizar, diminuir, excluir e tratar de forma desigual e hostil aquele que é diferente (SILVA, 2006). Conforme Goffman (2004), o estigma está ligado às relações de atributos e estereótipos profundamente depreciativos, os quais colocam em descrédito e desvantagem as pessoas estigmatizadas, reduzindo as suas oportunidades de vida. A fala de Augusto descreve a pessoa com deficiência como estando em desvantagem no trabalho por se ter o preconceito de que a pessoa com deficiência é totalmente dependente.

Com as pessoas com deficiência existe ainda mais preconceito porque a pessoa com deficiência muitas vezes tem, a grande maioria delas, quase todas, tem uma dependência em um momento do seu dia a dia e aí no trabalho tu tem um funcionário, que além do teu trabalho tem que ajudar a outra pessoa, não é todo patrão que tem paciência pra isso, em até se disponibilizar financeiramente pra isso (AUGUSTO).

Crochik (1996) afirma que o preconceito é uma expressão coletiva em que os indivíduos se apropriam de representações culturais, sejam pelas nomenclaturas utilizadas ou pelos juízos de valores compartilhados. Assim, o autor cita alguns valores, entre eles o juízo de valor relativo às pessoas com deficiência, que parece se aproximar das percepções dos servidores relativos ao mundo do trabalho: “os deficientes são desvalorizados por não poder participar da construção e da manutenção da sociedade” (CROCHIK, 1996, p. 49).

As falas de Luna e Augusto descrevem a dificuldade das pessoas em conviverem com a diferença:

Existe preconceito com os deficientes porque para algumas pessoas é muito difícil se enxergar no outro né? porque tu lidar com uma pessoa, conviver com uma pessoa deficiente é tu aceita as tuas próprias limitações né? aquilo pode acontecer contigo né? e a questão de sensibilidade de generosidade que todo ser humano tem que ter, eu nasci deficiente mas nada impede que uma pessoa que é normal se torne deficiente (LUNA).

*Como o mundo está se civilizando, a tendência é diminuir, só que o **preconceito ele nunca termina, nunca acaba, as pessoas têm dificuldade de conviver com uma diferença, aí vem o preconceito**, é aquela história, se tu bota em uma fileira, assim, cinco pessoas mais ou menos o mesmo porte físico e uma só for muito gorda, ou muito alta, ou muita baixa, ou muito magra, tu vai olha, vai te chama atenção, mas é assim que é a vida, que a sociedade funciona, eu sou assim, tu é assim né, então, dificilmente alguém sai desse aspecto, dessa linha, então o preconceito sempre vai continuar (AUGUSTO).*

Glat (1995), trazendo a discussão do normal e do anormal, diz que o diferente, o “anormal”, sempre chama a atenção e causa surpresa, curiosidade, espanto e, até mesmo, medo. Isto acontece porque “gostamos de pensar sobre nós mesmos como pessoas completas, constante e permanente” (GLAT, 1995, p. 90) e a pessoa com deficiência seria como um

espelho refletindo toda a fragilidade, imperfeição e alteridade, o que se aproxima da fala de Luna ao dizer que “conviver com uma pessoa deficiente é tu aceitar as tuas próprias limitações”.

Ainda sobre “conviver com a diferença”, Silva (2006) discorre sobre o estranhamento causado pela deficiência, explicando que há um ajustamento do indivíduo à sociedade de forma automatizada, que diante do diferente, do novo, do irreconhecido há uma propensão a generalizações utilizando-se de estereótipos e analogias. Em suma, “são simplificações que respondem à demanda imediata do pensamento, valendo-se de conteúdos e juízos de valor incorporados, conforme a condição e posição na hierarquia social” (SILVA, 2006, p. 425).

Desta maneira, há generalizações de certas características e comportamentos que são julgados inerentes a determinado grupo estigmatizado (CROCHIK, 1996). Nas falas dos servidores aparece forte a questão da generalização da falta de capacidade e dependência das pessoas com deficiência. Nas palavras de André, as pessoas com deficiência que estão inseridas nas atividades consideradas “normais” no cotidiano dos indivíduos que não possuem deficiência, tais como “ir a um clube, praticar algum esporte, estudar, trabalhar”, são vistas como se estivessem “fora da curva”.

A mesma visão é compartilhada por Mari, ao perceber que as pessoas ainda relacionam a questão da deficiência a determinados papéis dentro da sociedade. “Hoje, ainda existe o preconceito, porque se as pessoas ti veem na rua pegando metrô ou pegando um ônibus muitas vezes perguntam se você vai ao médico. Não! eu vou ao meu trabalho, as pessoas ainda ficam surpresas” (MARI). Assim, a determinação da diferença tem duas funções, de acordo com Glat (1995, p. 91) “ao mesmo tempo que serve como ingresso numerado, indicando em que lugar o indivíduo deverá sentar no Teatro da Vida, também determina que papel ele deve representar nesse Teatro!”.

Mari sente que há ideias relacionadas a pessoas com deficiência que vão desde a falta de capacidade para realizar qualquer trabalho até habilidades extraordinárias.

Eu acho que a maior barreira, que é difícil de alcançar, de quebrar, é a barreira atitudinal né, as pessoas ainda têm essas dificuldades, em como tratar uma pessoa com deficiência né, porque ou acham que a pessoa não tem capacidade de realizar nenhum trabalho ou que a pessoa tem capacidade de fazer coisas extraordinárias, como às vezes as pessoas me perguntam “quando tu pega uma nota na mão, tu tem como saber se a nota é de um valor ou de outro?” Eu digo não, eu não tenho como saber, talvez, sei lá, se algum outro tem, mas eu não tenho, enfim, sabe? as pessoas ficam assim, claro que a pessoa com deficiência visual especificamente dá mais atenção, por exemplo, pra voz, por exemplo, hoje chega aqui as minhas colegas eu sei quem é só pela voz, mas, assim, não é nada extraordinário (MARI).

Assim como percebido no estudo de Goffman (2004), diante do indivíduo estigmatizado, certos atos, por menores que sejam, podem ser considerados extraordinários, como no caso de pessoas cegas, a capacidade de memorização.

André, João e Ghum relataram que comumente as próprias pessoas com deficiência se “escondem” ou preferem não se expor. E, quando se expõem, se colocam em uma posição de vitimização ou de superação. Ghum relata que possui colegas que ingressaram pela reserva de vagas, mas que no local de trabalho não se reconhecem como sendo pessoas com deficiência. Segundo Ribas (1985), o “sentir-se olhado” faz com que muitas pessoas com deficiência não queiram se colocar nesta situação, se expor, pois a própria palavra deficiência remete a estereótipos depreciativos.

Para Mari, tanto as empresas quanto a sociedade em geral não sabem “lidar” com uma pessoa com deficiência, existe uma dificuldade de convivência, seja nas atitudes mais simples: “as vezes, as pessoas não sabem nem como auxilia uma pessoa com deficiência visual ou oferecer o braço, ou o auxílio para atravessar a rua, ou dar alguma informação, ainda existe sim essa dificuldade” (MARI).

As empresas não estão preparadas, como as pessoas de modo geral não estão preparadas para abordar as pessoas com deficiência, ou seja com deficiência visual ou com deficiência física, as pessoas não sabem como recebê-las e as empresas eu acredito que devem buscar informações né como devem proceder pra receber essas pessoas, esses trabalhadores, porque uma pessoa com deficiência visual ela pode trabalhar utilizando telefone, computadores, mesmo braile, uma pessoa com deficiência física, ela tendo uma adaptação física no prédio, um elevador, um banheiro acessível ele tem né como desenvolver suas funções então na verdade, assim, hoje, em pleno século XXI, eu acho que deve avançar, tanto a própria empresa quanto as pessoas com deficiência devem buscar se qualificar cada vez mais para que as vagas sejam de fato preenchidas né, porque eu sei ,inclusive na empresa privada, as vagas acabam ficando em aberto, porque muitas vezes tem relação com a questão salarial né porque muitas pessoas com deficiências recebem um auxílio de um salário mínimo e se ela vai precisa trabalha, sai de casa, com toda dificuldade e ir pra uma empresa pra recebe um salário mínimo, então é melhor a pessoa ficar em casa, com certeza né, então a pessoa tem que ter uma qualificação pra ter um salário melhor, pra se locomover, chegar no trabalho, se dedicar, se qualificar, estudar, pesquisar (MARI).

Diante do exposto por Mari e pelos demais servidores, o preconceito mostra-se como uma barreira de modo a determinar comportamentos diante de uma pessoa com deficiência e de dificultar oportunidades de trabalho, da mesma forma que torna difícil o acesso a formação e qualificação. Na próxima categoria, estas questões (mercado de trabalho e formação profissional) são descritas e analisadas.

5.2.2 Ingressando no mercado de trabalho: da formação profissional até as primeiras experiências de trabalho

“Eu passei... eu tive muitas situações desafiadoras porque a educação ainda não está plenamente preparada para incluir e as empresas também ainda não estão”.
(LUNA)

A díade educação/trabalho sempre aparece quando refere-se à formação para o mercado de trabalho conforme o paradigma produtivo e organizacional predominante. Partindo dessa lógica, destaca-se nesta categoria a transição escola/faculdade e mercado de trabalho, mostrando algumas experiências dos servidores públicos desde o período escolar, e a formação superior até ingressar no mercado de trabalho.

Durante as trajetórias, alguns participantes percebiam a questão da diferença e da deficiência quando tinham o seu primeiro contato na escola e/ou no trabalho. Bianchetti e Correia (2011) trazem a ideia de que a manifestação das diferenças e das práticas de exclusão são mais visíveis na escola e no trabalho, tal como fica perceptível na fala de Ghum: “eu só me considerei pessoa com deficiência a partir dos dezessete anos depois que eu entrei para o mercado de trabalho, foi aí que eu vi que eu tinha que me reconhecer como pessoa com deficiência”. Para Ghum reconhecer a sua deficiência física foi um modo de reconhecer as suas limitações e que não poderia realizar as atividades de trabalho com a mesma agilidade de seus colegas, decidiu que deveria reconhecer os seus direitos como pessoa com deficiência, já que enfrentava dificuldades para conseguir um emprego e de se manter nele.

Na fala de Ana Clara também fica evidente a percepção da diferença ao relatar a sua experiência na escola onde descobriu o que era “ser diferente”. “Eu só comecei realmente a me dá conta que eu tinha um problema que me limitava quando eu comecei a frequentar o colégio porque daí eu era diferente”. Até ingressar na escola, Ana Clara teve uma infância considerada por ela “normal”, assim como os demais participantes se referiram quando falavam sobre a época em que eram crianças, brincavam como qualquer outra sem deficiência, tinham um bom relacionamento no seu círculo familiar e por isso não tinham muito a percepção da diferença.

Luna, que também relatou que foi perceber que “era diferente” quando entrou na escola, destacou que sua maior dificuldade era com os professores. “Fui passando por várias situações assim em que alguns professores não me aceitavam muito bem”, queriam que sua mãe a colocasse em uma escola especial para deficientes visuais. A mesma incompreensão por parte dos professores, André também enfrentou durante a faculdade:

Na faculdade se usava quadro branco com caneta e eu não conseguia enxergar, eu comecei fazendo engenharia elétrica, primeira faculdade que comecei a fazer, eu não conseguia enxergar no quadro aquele negócio com caneta, quadro branco, eu tinha que ir bem perto do quadro e na engenharia elétrica os professores não estavam nem aí, eu tentava explicar pra eles que eu não estava enxergando e eles “ah!” meio “dane-se”, assim, e quando eu pedia um livro de referência eles só faltavam me xingar (ANDRÉ).

Segundo Amaral (1994), a educação possui várias funções estritamente sociais, se por um lado permite a socialização, por outro, concorda com a repressão. Esta, pode acontecer tanto no trabalho quanto na escola, pois há um enorme desencontro entre as expectativas individuais e as sociais relacionadas às pessoas com deficiência, que muitas vezes emergem de um subdimensionamento da deficiência, resultando em mecanismos de rejeição e negação tal como percebe-se nas falas dos servidores.

Mari acredita que hoje ainda existem poucos professores que estejam capacitados para trabalhar com uma pessoa que possua algum tipo de deficiência. Ao longo dos seus estudos sempre ouviu de seus mestres os seguintes questionamentos e afirmações: “como fica melhor pra ti?”, “como eu devo apresentar o material?”, “eu nunca trabalhei com isso”, “eu não sei como te passar as informações”.

Larissa, que também possui uma deficiência visual, afirma ter passado por alguns “obstáculos”, como “um que outro professor que não se adapta muito bem, que tem uma resistência de ter que mudar uma metodologia de ensino, né? Algum colega que não faz muita questão de acompanhar uma colega que é deficiente, que acha diferente ter que ter uma colega deficiente”. Ou até mesmo a falta de acessibilidade para as pessoas com deficiências físicas, tal como percebe-se na fala de João: “no prédio que eu estudava não tinha banheiros adaptados, eu passei toda a universidade conseguindo entrar na porta, na primeira porta do banheiro, mas só ali, porque lá dentro do banheiro não tinha como usar”.

É “trabalhoso trabalhar”, este é o trocadilho utilizado por Amaral (1994) ao referir-se à dificuldade da sociedade, mais forte na educação e também no campo do trabalho, em lidar com o diferente, o que acaba resultando em barreiras e na segregação daquele que foge ao homogêneo. Amaral (1994, p.48) salienta que para a sociedade “é trabalhoso trabalhar como o diferente, abrir espaço para ritmos inusuais, para necessidade específicas, para tudo que foge à grande facilidade oferecida pelo homogêneo”. Dessa forma, a falta de compreensão relatada pelos servidores, de negação da deficiência, seria uma forma de contornar o trabalhoso, recorrendo-se a “facilitações”, como por exemplo as escolas especiais para crianças com deficiência, que acabam por formar guetos com consequências tanto na educação quanto no futuro do trabalho para as pessoas com deficiência:

Como pedir ao empregador e aos colegas de trabalho que olhem de forma menos tendenciosa para o deficiente se, desde crianças, acostumaram-se com a ideia de segregação? Não foi seu colega de banco de escolar – como pode ser seu colega de bancada de trabalho? Como pode ser seu empregado? (AMARAL, 1994, p. 49).

Assim, as mesmas questões da deficiência, da condição de “ser diferente”, da discriminação, da falta de adaptações e acessibilidade também são perceptíveis ao ingressarem no mercado de trabalho.

Ao falar sobre a sua primeira experiência profissional, Larissa logo enfatiza as dificuldades de conseguir um estágio durante o período da faculdade e demonstra as “desculpas” dadas para não contratarem uma pessoa com deficiência como algo clichê, ou seja, desculpas comumente utilizadas pelas empresas diante da não contratação de pessoas com deficiência.

*Uma das dificuldades maiores que eu tive foi na área de estágio né, tanto que eu ti falei que eu só fiz um estágio em clínica privada porque **quando eles percebiam que eu tinha uma deficiência** muitas vezes eles diziam que **a atividade não era compatível, eles sempre têm aquela desculpa né**, de que a atividade não é compatível, de que tem muito paciente pra atender, de que o estagiário ele tem que ser ágil, **eles formam um pré-conceito do que é um estagiário com deficiência** (LARISSA).*

O contexto de trabalho e de inserção das pessoas com deficiência é permeado por exigências contraditórias, de um lado existe a demanda pela excelência do desempenho, e do outro o desconhecimento das potencialidades e possibilidades de trabalho delas (CARVALHO-FREITAS, 2007). Larissa expressou que no começo, a procura de seu primeiro estágio foi bem difícil, Segundo ela, as empresas muitas vezes “não se abrem para conhecer a capacidade do deficiente”. Para Augusto, também foi uma angustia procurar o seu primeiro emprego, pois acredita que não teve oportunidade de mostrar as suas capacidades, e isso lhe causava “medo” de encarar o mundo lá fora.

*Quando eu comecei, eu acho que eu não consegui emprego, primeiro, porque também eu tinha medo do que eu ia ver lá fora porque eu tinha pouco currículo, mas também tem aquela história, eu me lembro, na época que eu procurava emprego, veio uma pessoa, não sei se foi professora ou colega, me dizer ah como é que tu vai ter a primeira experiência se não te dão oportunidade, se querem sempre pessoas com experiência, como é que fica? **E a pessoa com deficiência passa por isso também né, se ninguém te der um empurrão inicial, com é que tu vai conseguir emprego?** (AUGUSTO).*

Augusto, Larissa, Mari, Luna e João corroboram ao afirmarem que ainda há a antiga ideia de que “os deficientes são incapazes”. E isso impões barreiras àqueles que estão na busca do primeiro emprego ou para quem quer atuar na área ou cargo almejado, porque está indo no sentido contrário à concepção do trabalhador ideal, tal como descrito por Bianchetti e Correia (2011). Segundo os autores, a práxis atual, que remete à essa antiga ideia e ao atual tratamento

da diversidade e das estratégias de inclusão/exclusão é herança da mitologia greco-romana quando refere-se à perfeição e de herança colonial, principalmente norte-americana, quando refere-se à divisão internacional do trabalho. Acrescenta-se a essas heranças as profundas mudanças organizacionais e gerenciais que as empresas passam conforme cada paradigma produtivo, tecnológico e gerencial predominante. Em cada paradigma é exigido cada vez mais trabalhadores considerados “perfeitos”, ou seja, que possuam o maior número de competências possíveis e acrescidos dos requisitos subjetivos para a inserção profissional como a boa aparência, a boa comunicação, entre outras condições de empregabilidade. Esta tessitura social mostra-se visivelmente desfavorável para as pessoas com histórico de deficiência (BIANCHETTI; CORREIA, 2011). Larissa relata a questão da produção das empresas e do rendimento como algo decisivo na contratação de trabalhadores com algum tipo de deficiência:

*As empresas, elas ainda têm muito foco na produção né? se ela subentende, digamos assim, que aquele funcionário ele **pode não ter o mesmo rendimento dos outros** por algum motivo ou que para ele ter o rendimento **a empresa vai ter que se adaptar em algum aspecto, a empresa, ela já fica com o pé atrás né?** (LARISSA)*

O relato de Augusto mostra a resistência à adaptação do trabalho por parte das empresas, bem como da aceitação da situação de desemprego como algo naturalizado para quem é deficiente:

*No último dia do mês de experiência, a minha chefe da central de redação, bah Augusto eu não vou ficar contigo, primeiro, tu muda muito o texto dos repórteres, que eu achei meio, mas enfim, tá, aceito, e a outra justificativa que ela me deu, pra eles não ficarem comigo, foi que eu era muito lento na digitação, **achei meio preconceituoso**, porque a vaga não era pra isso e tal, mas né me demitiram, tudo bem, a vida segue.[...] Claro que eu fiquei decepcionado, eu estava em uma empresa grande, ali eu me vi como jornalista mesmo, estava gostando, mas ,enfim, **eu estava tão acostumando com o desemprego na época que eu só voltei à minha condição anterior** (AUGUSTO).*

Tem-se a ideia de que há cargos ou profissões específicas para pessoas com deficiência, que são os empregos considerados inferiores e marginalizados. Segundo Heinski (2004), são chamados de subempregos tais como se pode observar ao se ver uma pessoa com deficiência pedindo esmola, vendendo bilhetes de loteria, balas, chicletes, etc. A mesma imagem que Mari tinha dos deficientes visuais ao visitar o centro da cidade, mas que foi desconstruída ao ter contato com outros deficientes visuais que tinham formação superior e ocupavam cargos valorizados.

*Eu vim (à cidade de Porto Alegre), era a primeira vez, e eu não conhecia nenhuma pessoa com deficiência visual, assim, **a única ideia de pessoa cega que eu tinha eram pessoas, assim, sentadas na rua da praia pedindo esmola** e quando eu cheguei nesse centro, **o diretor** do centro era uma pessoa com deficiência visual e **a assistente social que me entrevistou também era** (MARI).*

Essa situação vem se modificando aos poucos, mas ainda persiste a incapacidade da sociedade em se organizar e garantir oportunidades iguais de um trabalho significativo e satisfatório para todos (HEINSKI, 2004). João, Mari, Luna e André manifestam essa desvalorização do trabalho ao referirem que o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência ainda se restringe a um “trabalho mais simples”, “com pouca escolaridade”, “com uma complexidade menor”, ou então para cargos específicos como “trabalhar em *call center* como atendente telefonista ou algum trabalho bem burocrático”, como apontado por João. Mari complementa, dizendo que não importa se “a pessoa tem uma qualificação, uma especialização, um mestrado, um doutorado pra ocupa um cargo maior, é muito raro” e que normalmente “a pessoa com deficiência fica, assim, em um nível, assim, não no alto escalão, digamos assim, mas no médio”.

André relembra que quando procurou um emprego para complementar a renda recebeu diversas ligações de empresas lhe oferecendo “emprego para pessoas com deficiência”.

Por ter deficiência eu recebi várias ligações para empregos quaisquer, assim, que não tinha nada a ver com o meu perfil ou que a pessoa nem sabia direito o que é que tinha que fazer, ela disse assim, “ah! se tu não quer...”, mas aí eu disse é para fazer o quê? “Ah, é emprego assim pra pessoa com deficiência”, ou seja, uma pessoa com deficiência nem que seja pra fica lá sentado, pois tem que cumprir aquela cota de cinco por cento (ANDRÉ).

Para André, “fazer uma pessoa com deficiência ficar lá mudando uma pilha de papel da esquerda para direita, por exemplo, pra consumi tempo e cumprir com a lei é quase um massacre com a pessoa”. Assim, as próprias cotas acabam reafirmando esta situação de desvalorização do trabalho das pessoas com deficiência. Para Luna é necessário “um maior respeito às cotas e não preenche cota por preenche cotas”. “A empresa privada faz o que manda a cota, que é a partir de x funcionários tem que ter x deficientes, daí eles saem atrás e, em geral, é telefonista cega ou um programador cadeirante ou alguma coisa assim né? Só para resolver a cota” (LUNA).

No mercado de trabalho ainda há a perspectiva de postos de trabalhos específicos para pessoas com deficiência que normalmente são considerados menos valorizados e de menor complexidade (AMARAL, 1994; BIANCHETTI; CORREIA, 2011).

Por ter uma doença degenerativa, André vem perdendo a visão aos poucos e diante desta situação do mercado de trabalho tem receio de não conseguir se adaptar quando estiver completamente sem visão, de ficar sem trabalhar ou então de ter que se submeter a um emprego assim, que para André é “completamente sem sentido”.

Sei lá, eu tenho dificuldade de não estar com uma tarefa a ser feita ou ficar com uma tarefa que eu não perceba valor nela, então acho que essas pessoas talvez devam

estar extremamente frustradas fazendo alguma coisa completamente sem sentido, disso eu tenho medo, ainda tenho medo porque como é uma doença degenerativa eu não sei até quanto tempo eu posso enxergar, se eu vou conseguir me adaptar (ANDRÉ).

A ideia de postos de trabalho específicos para pessoas com deficiência também acaba prejudicando o exercício da profissão, realidade que está de acordo com a afirmação de Heinski (2004, p. 3) quando diz que “na prática, a pessoa com deficiência é obrigada a lutar muito no mercado de trabalho para obter um emprego que esteja de acordo com sua formação”. A generalização das potencialidades ou incapacidades acaba por estabelecer e limitar as possibilidades de escolha profissional e conseqüentemente a profissionalização das pessoas com deficiência (AMARAL, 1994). Larissa descreve que foi difícil ingressar na sua área por causa dos estereótipos que se constroem de um trabalho para pessoa com deficiência.

*Na verdade, pra te fala assim da minha experiência com estágio, foi bem difícil, porque até acho que talvez seja pela profissão que eu escolhi né, **não é uma profissão que as empresas estão acostumadas a ver uma deficiente visual total né? então ainda se tem muito aquela incógnita de como que uma deficiente visual total vai ser fisioterapeuta? como que ela vai exercer as mesmas atividades de um fisioterapeuta que enxerga né?** (LARISSA).*

Augusto, assim como Larissa, relata que a inserção na sua profissão de formação foi complicada, dada as particularidades de sua profissão que exigia esforços que o colocavam em desvantagem em relação aos outros concorrentes à vaga.

*Eu acho que o que também me atrapalhou a vida naquela época, foi a questão da **deficiência física**, porque para fazer, por exemplo, **na minha profissão de reportagem**, como eu sou muito lento pra caminha, para ficar de pé, dependendo da reportagem não posso fazer, é muito complicado, também sou muito lento pra escreve, eu levo desvantagem em relação aos outros colegas (AUGUSTO).*

O ingresso ao mercado de trabalho também parece ser limitado por preferências por alguns tipos de deficiências. Em geral, no quadro de funcionários com deficiência das empresas constata-se um número bem maior de pessoas com deficiência física, enquanto o número de pessoas com deficiências visuais e mentais é ínfimo (AMARAL, 1994).

*A gente percebe que tem algumas **restrições de muitas empresas para aceitar principalmente alguns tipos de deficiência né?** então as deficiências entre aspas, assim, mais graves né, por exemplo, uma pessoa tetraplégica, uma pessoa que tem deficiência visual total, muitas vezes ela é mais discriminada do que uma pessoa que tem uma deficiência mais leve (LARISSA).*

Há discriminação, principalmente com relação a parte de postos de trabalho, onde vai colocar a pessoa com deficiência, então, eles priorizam, entre aspas, as deficiências mais leves pra poder atingir aquela cota mínima que é a reserva né de dois por cento acima de cem funcionários e até o percentual de cinco por cento pra quem tem mais funcionários, então, existe muito isso, sem se preocupam muito com a qualidade (GHUM).

Ao longo das narrativas fica evidente a questão do preconceito e da discriminação como uma efetiva barreira a ser transposta pelas pessoas com deficiência, ao ingressarem no mercado de trabalho. As reservas de vagas seriam uma forma de romper com essas barreiras. Na categoria a seguir os servidores reafirmaram a importância da existência de reserva de vagas diante de um mercado de trabalho ainda preconceituoso e excludente.

5.2.3 As reservas de vagas para pessoas com deficiência

“A questão das reservas de vagas é um paradoxo, porque infelizmente a sociedade brasileira ainda precisa da reserva de vaga para ela entende que o deficiente ele também é capaz de estar no mercado de trabalho, porque infelizmente a nossa sociedade não reconhece o deficiente como alguém capaz”.
(LARISSA)

Diante da situação de desvantagem das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a reserva de vagas é percebida por todos os participantes como algo necessário para o ingresso no mercado de trabalho. A mesma percepção foi resultado de outras pesquisas em que as pessoas com deficiência, diante do contexto de discriminação, reafirmavam a importância da existência e manutenção de cotas para o trabalho (LINO; CUNHA, 2008; TOLDRÁ, 2009).

Augusto ressaltou que se não fosse a reserva de vagas em concursos público, dificilmente conseguiria um emprego e se manteria empregado na iniciativa privada. Mesmo não tendo um comprometimento severo de seus movimentos, afirma que leva desvantagem em relação aos seus colegas de profissão por se considerar um pouco mais lento para realizar determinadas atividades e por não conseguir ficar muito tempo de pé.

Elas são necessárias, porque a gente, as pessoas com deficiência, tem essa desvantagem, ou da falta de capacidade, de não conseguir chegar, de não conseguir desempenhar as mesmas tarefas que as pessoas sem deficiência conseguem ou no caso que eu vejo por mim, no meu caso que ando, que escrevo, que né, apesar de ser mais lento que as outras pessoas, como eu te expliquei, se eu tivesse em uma empresa privada, dificilmente eu conseguiria um emprego por causa da lentidão, lentidão pra caminha, lentidão pra escreve, por ter dificuldade de ficar muito tempo de pé, dependendo da situação, da pauta que tu trabalha né, e hoje o emprego público te permite trabalha na maior parte do tempo sentado ou grande parte dele, não o tempo inteiro de pé (AUGUSTO).

Conforme o Manual de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego o maior obstáculo para se fazer efetiva a inclusão dessas

peessoas nas empresas através das leis de cotas é o desconhecimento de suas capacidades (BRASIL, 2007).

Na fala de Larissa, colocada na abertura desta categoria, a questão da imagem da pessoa com deficiência reproduzida pela sociedade como sendo aquela pessoa incapaz e que, portanto, é pouco produtiva, acaba por impor diferentes barreiras. São identificadas barreiras oriundas da própria organização, seja ela pública ou privada, como da área de Recursos Humanos ao não saber recepcionar a pessoa com deficiência e identificar as suas capacidades para atuar em determinada tarefa ou em determinado setor, além dos próprios colegas que resistem ao convívio com uma pessoa com deficiência. Por isso, ressalta-se a importância da reserva de vagas por ser, além de uma forma de mostrar que a pessoas com deficiência possuem capacidades para o trabalho, é um jeito de “sensibilizar as empresas e os colegas” (LARISSA).

Eu acho que a nossa sociedade ainda precisa da reserva de vagas porque a gente percebe isso pela dificuldade que ainda é inserir um deficiente em qualquer empresa ou a resistência do RH porque não sabe onde é que vai inserir, em qual função vai colocar ou porque os colegas percebem o deficiente como o menos produtivo (LARISSA).

Luna complementa o relato de Larissa ao identificar que diante da situação de preconceito a reserva de vagas representa uma forma de adquirir respeito e mostrar que apesar das adaptações necessárias as pessoas com deficiência também são capazes de realizar um bom trabalho.

Acho importante as reservas de mercado, acho muito importante para que se possa ter mais trabalho, inclusive porque, infelizmente, espontaneamente as empresas não contratam, se existem algumas que não contratam por ser negro, por ser amarelo, outras por ser gay né, porque na entrevista tu tria, a cota acaba sendo uma forma para que a gente consiga entrar no mercado de trabalho e adquirir respeito né, para que você possa se mostrar, bom eu trabalho, eu trabalho de uma forma adaptada, mas eu trabalho, eu posso trabalhar (LUNA).

As reservas de vagas, tanto no setor privado quanto no público, são percebidas como uma forma de inclusão social diante de um contexto histórico de marginalização que deixaram as pessoas com deficiência sem acesso a um convívio social igualitário que perdura até os dias atuais, o que resultou em uma profissionalização frágil se comparado às exigências do mercado de trabalho.

*Eu entrei aqui dentro pelas reservas de vagas e eu considero muito importante né **porque é uma forma de inclusão**, porque as pessoas com deficiência elas tem, em geral, elas têm uma limitação para poder estudar, então eu vejo que a sociedade precisa dessas ações afirmativas como forma de incluir as pessoas. Como que era um deficiente até um tempo atrás, dentro de vinte, trinta, quarenta anos, um cadeirante, por exemplo, era aquele cara, aquela pessoa, homem, mulher que ficava dentro de casa, muitas vezes ficavam em cima de uma cama ou ficava com aquela cadeira ali naquele espaço, então tu ia pra rua e não via uma pessoa com deficiência independente, sozinha, no máximo tu ia ver algum sendo carregado, sendo*

empurrado, então as pessoas não trabalhavam, não estudavam, era mais difícil casar porque não tinham igrejas adaptadas, nada era adaptado, shopping center, cinema, nada era adaptado (JOÃO).

*A reserva de vagas é uma oportunidade porque olha só uma pessoa com deficiência se tu for vê o histórico de infância dela, com exceção de quem nasceu privilegiado economicamente, todos tem uma dificuldade de estudo, então tem um estudo muito atrasado, isso é reflexo de uma sociedade que exclui e que continua de certa forma excluindo. Então, o que acontece se tu tem um acesso não privilegiado ao estudo? um acesso regular que as outras crianças tem? Por exemplo, eu estudei dois anos em APAE equivocadamente porque a APAE não é pra pessoa com deficiência física, é pra pessoa com deficiência intelectual, mas estudei lá porque não tinha acesso a outras escolas, depois, no interior também era muito difícil de estudar e vejo muitas pessoas com deficiência assim, claro, mesmo que tenha uma situação econômica melhor, que pode seguir nos estudos, **ainda tem a questão do preconceito né**, então isso, de certa forma, também inibe o avanço no estudo, na área do estudo pra própria pessoa e afeta a todos né. **Vai depender do tipo da deficiência também, por mais que a pessoa estude bastante ela sempre vai ter um problema de acesso**, uma pessoa cega vai ter uma dificuldade enorme de acesso ao material, imagina isso nos anos oitenta, noventa por isso que é importante sim a manutenção das cotas (GHUM).*

Pagaime (2010), avaliando o desempenho de pessoas com deficiência em concursos público, conclui que sem a reserva de vagas as chances de nomeação das pessoas com deficiência seriam remotas. A este quadro deve-se a falta de condições educacionais previamente oferecidas.

Mari também reconhece a dificuldade de qualificação, principalmente, quando a pessoa possui uma deficiência visual total e que, mesmo tendo a reserva de vagas, as empresas ainda encontram dificuldades em contratarem trabalhadores com deficiência, pois muitos não possuem o perfil desejado, e as corporações acabam ficando muitas vezes com as vagas pendentes.

A reserva de vagas é uma conquista para a pessoa com deficiência porque com certeza, sim, a pessoa com deficiência visual, ela tem uma dificuldade pra ter acesso ainda hoje né, à leitura mesmo, em se locomover de um lugar para o outro, para estudar, mas a reserva de mercado é né uma legislação que foi uma conquista para as pessoas com deficiência, eu só lamento, que às vezes, estas reservas não são ocupadas, porque não existe né a qualificação das pessoas com deficiência, tanto no setor público quanto na iniciativa privada, eu seu que é difícil tu encontrares uma pessoa com deficiência que se adeque ao perfil da empresa (MARI).

No entanto, mesmo a pessoa com deficiência tendo a qualificação necessária, Larissa aponta que as vagas destinadas às pessoas com deficiência nas empresas privadas não contemplam todas as profissões, diferentemente das vagas reservadas nos concursos público que devem abranger obrigatoriamente todos os cargos. Por isso, as cotas em concursos públicos seriam consideradas uma forma de valorização da formação das pessoas com deficiência.

A questão de reserva de vaga, hoje em dia existe essa obrigatoriedade muito mais forte no serviço público, então, se faz o concurso e tem que se coloca ali a reserva de vagas e a empresa privada ela está indo aos poucos né, se sabe que tem a lei né, enfim, mas ainda não é tão batido quanto no serviço público. Quando tu pega um

edital de concurso público tu sabe que tem que ter aquela reserva de vaga, agora vai ver um processo seletivo de uma empresa privada muitas vezes ainda passa batido essa questão de ter a reserva de vagas para todos os cargos (LARISSA).

Conforme Pagaimé (2010), em concursos públicos deve haver reserva de vagas prevista em edital para todos os cargos. Já no setor privado as empresas são livres para julgar quais cargos deverão ser ocupados pelas pessoas com deficiência.

Concorrer às reservas de vagas também torna-se importante após o processo seletivo, quando o servidor já está atuando no seu cargo. Conforme Ghum, no momento em que o servidor, que possui alguma deficiência, se reconhece como pessoa com deficiência fica mais fácil de “cobrar pelos seus direitos no ambiente de trabalho”. André também expressa esta mesma percepção:

Eu acho importante ter feito o concurso pelas reservas de vaga porque eu tenho essa liberdade de pedir coisas, já que eu tenho uma deficiência né? isso pra mim faz toda a diferença, porque se não fosse isso eu estaria com bem mais dificuldade para exercer a minha profissão (ANDRÉ).

Os servidores percebem que em uma visão de longo prazo, as reservas de vagas não serão mais tão úteis, porque neste primeiro momento elas estariam cumprindo um papel de inserir estes trabalhadores, desmistificando que a pessoa com deficiência é incapaz e pouco produtiva, impulsionando, aos poucos, para que as organizações e a sociedade em geral sejam mais inclusivas.

Enfim, eu acho que a reserva de vaga ela ainda é necessária, mas se a nossa sociedade ela se adaptar, ela entender que o deficiente ele também é capaz, ele também pode ser tão produtivo, tão capaz quanto o funcionário que não tem uma deficiência, mais para frente essas reservas elas não vão ser mais necessárias, eu acredito (LARISSA).

Eu não acho que ela seja importante pra sempre, por tempo indeterminado, vai chega um momento em que a sociedade vai ter uma certa condição de acessibilidade e vários fatores de inclusão que vão fazer com que a pessoas consigam estudar regularmente, como qualquer outra pessoa, então, talvez um dia se elimine a questão das cotas, mas por enquanto vai permanecer assim que é mais ou menos a ideia que se tem com relação aos negros, é uma coisa que se junta a outra (GHUM).

Vindo ao encontro do propósito e da finalidade das ações afirmativas, as reservas de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência são vistas como algo necessário para a inclusão destas pessoas no trabalho e que permitirá mudanças de percepções quanto a esses trabalhadores.

Como visto, a reserva de vagas em concursos públicos também é considerada um dos critérios decisivos na escolha pela carreira no serviço público. Na categoria a seguir destaca-se outros critérios motivadores.

5.2.4 A escolha pelo trabalho no serviço público

“Eu escolhi a área pública como uma forma de abrir portas e também de ter uma experiência inicial, assim”.
(LARISSA)

Para a maioria dos participantes deste estudo, o primeiro emprego foi no serviço público, que, assim como as reservas de vagas, é visto como uma “porta de entrada” para a carreira profissional. Os critérios de escolha são comparativos das condições de trabalho entre a iniciativa privada e a pública.

Larissa viu no concurso público uma forma de iniciar a sua profissão de fisioterapeuta. Nele, ela poderia se preparar e adquirir experiência para futuramente ter um melhor currículo e agregar a sua carreira. Configura-se, dessa forma, a escolha pelo serviço público como uma estratégia de desenvolvimento de carreira (RIBEIRO; RIBEIRO, 2012).

Infelizmente, apesar de ainda haverem as legislações de reserva de cotas, nos concursos a vaga ela já está prevista ali né, na iniciativa privada muitas vezes a gente tem que correr atrás, então na verdade a iniciativa pública ela foi um ponta pé inicial pra minha carreira (LARISSA).

Assim como Larissa, Augusto relata que teve dificuldade para conseguir emprego e que por isso teve que “apelar pro concurso público”. Neste sentido, o concurso público também é uma opção diante da realidade do mercado de trabalho e não uma escolha motivada somente pela natureza do trabalho no serviço público. Como também acontece para outros profissionais que não possuem deficiência (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011). Porém, para Augusto, a deficiência foi um determinante. Ele considera que o emprego público para as pessoas com deficiência é muito “mais precioso”, justamente, pela oportunidade das reservas de vagas e por garantir maior segurança em relação à economia.

O emprego público é uma segurança, eu aconselho a todo mundo por pura questão econômica né, pela remuneração, pela situação econômica, recomendo o emprego público para todo mundo, mas para as pessoas com deficiência é mais fundamental ainda, ele é mais precioso ainda, o emprego público (AUGUSTO).

Entre os critérios motivadores pela escolha do serviço público, a estabilidade e a remuneração figuram como motivos decisivos também para outros grupos (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011). Ao narrar que aconselha o seu irmão, que também possui o mesmo problema de visão que o seu, porém, trabalha em uma empresa privada, André também considera a característica da estabilidade do trabalho público como sendo um critério favorável para quem tem deficiência.

Eu acho que ele (seu irmão) deveria buscar um emprego mais estável justamente porque na iniciativa privada mesmo que ele tenha estado bem, por enquanto ele está enxergando, mas como isso é um problema progressivo a visão vai piorar, ele vai ter um período de adaptação, porque ele não vai poder fazer as mesmas coisas que ele fazia e é provável talvez que eles não queiram esperar esse período e simplesmente mandar ele embora então eu incentivo ele pra fazer algum concurso ou mesmo pra abrir um negócio porque dá pra abrir um negócio tendo uma deficiência, acho que é mais provável dar certo tu ser o chefe do que tu ser o subordinado com deficiência, então sei lá um negócio na área de alimentação ou coisa assim ele conseguiria manter depois (ANDRÉ).

Mesmo que em sua fala tenha sugerido que o irmão passe em um concurso público ou abra um negócio próprio, André escolheu não empreender por acreditar que consumiria muito de seu tempo, enquanto que no serviço público teria mais tempo para dedicar-se ao lazer e a sua família. “A vida de empreendedor parece que tem potencial bem lucrativo, mas eu não queria dedicar toda a minha vida a um negócio, queria dedicar a minha vida a mim mesmo e a minha família, então, decidi não empreender” (ANDRÉ). Ghum também chegou a empreender, mas optou pela área pública por achar um caminho mais compensatório, que exigiria mais estudos e dedicação por um período bem menor, se comparado com o tempo de retorno do esforço físico e econômico dedicado a um negócio próprio. Deste modo, a escolha pelo serviço público apresenta-se como uma oportunidade de ter qualidade de vida.

Aí tu faz todo um esforço pra ser um bom empreendedor né? para digamos ter uma renda boa ali pro teu negócio, mas aí tu coloca assim: o investimento que tu vai fazer para um negócio e um investimento que tu vai fazer no teu estudo. O que pode te dar um melhor retorno? o estudo. E financeiramente, aonde tu vai ter um bom retorno disso? no público, eventualmente no privado, claro, mas é bem mais difícil (GHUM).

Luna também escolheu seguir a carreira pública pela questão da reserva de mercado, pela estabilidade e também por ser um cargo que a interessou. Ela destaca que a opção pelo seu atual cargo surgiu em um momento em que a sua visão estava piorando e que dificilmente conseguiria se recolocar no mercado de trabalho por causa de sua idade e de sua deficiência. Por isso escolheu o serviço público para continuar trabalhando e em um cargo “que exige mais a capacidade intelectual do que a visão em si”.

*Eu escolhi o serviço público pela estabilidade, com certeza, até pela minha condição né? Por quê? porque eu sabia, sei que o mercado de trabalho, pela idade, pela minha deficiência, ia se tornar cada vez mais difícil, então **me inseri no serviço público foi uma segurança** (LUNA).*

E para Luna a estabilidade torna o serviço público igualmente mais “pessoal e humano”, mesmo que tenha a questão da impessoalidade nos concursos públicos. Diferentemente da iniciativa privada, onde as demissões, na maioria das vezes, desconsideram as questões pessoais de cada um.

No serviço privado, eu não vou mais com a tua cara, tu ficou velho, tu ficou moço, tu é demitido e aí? onde é que está a pessoa nisso? Então eu acho que a impessoalidade é uma coisa muito perigosa e no serviço público nós entramos por concurso público, somos concursados, fizemos prova, mas nos tornamos um pouco mais pessoas quando entramos na instituição, porque existe todo um processo de crescimento pessoal e de verificação do teu trabalho, vai existir todo um processo administrativo, investigatório que vai defini que aquela pessoa vai ser demitida (LUNA).

Ghum, entre os critérios de escolha pelo serviço público, da mesma forma considera a reserva de vagas um facilitador para passar em um concurso público, por ter poucos inscritos e a pontuação ser bem menor do que na concorrência geral. Segundo Pagaiame (2010), o número de pessoas com deficiência inscritas em concursos públicos não atinge 1% do total de inscritos e os que concorrem atingem uma pontuação inferior, com chances ínfimas de serem nomeados caso concorressem sem as cotas.

Ghum diz que a segurança financeira é uma vantagem que o servidor público possui, enquanto que um trabalhador da iniciativa privada está mais propenso às oscilações econômicas. “A área pública te dá certas garantias né? por exemplo, tu não vai ter problema com remuneração, claro, com exceção do estado hoje né? estão parcelando, mas normalmente não tem isso, não tem esse problema” (GHUM). Outra motivação vista por Ghum foi a possibilidade de ter um salário melhor do que se estivesse trabalhando em uma empresa privada.

Claro, a parte da remuneração né? hoje eu ganho muito mais que muitos gerentes de loja por aí, por exemplo, só para ter uma ideia, pra chega na gerencia de uma loja eu teria que galgar muito, aqui não, eu sei que se eu for estudar eu vou entrar pelo mérito do estudo (GHUM).

Continuando com as comparações entre a iniciativa privada e a pública, Ghum relaciona a característica de competitividade existente no comércio com a questão da deficiência, relação em que acaba levando desvantagem, uma vez que devido a sua deficiência física não conseguiria atingir facilmente as metas estabelecidas, enquanto o ambiente de trabalho no serviço público é menos competitivo.

Comparando o comércio com o setor público, de um lado tu tem que atingir metas, as vezes são metas que não acompanham a tua capacidade, por exemplo, eu mesmo com deficiência trabalhando como vendedor na loja, como eu trabalhei na rede de “lojas S”, por mais que eu conseguisse me esforçar dificilmente eu conseguia atingir a meta máxima e o comércio tem muito disso, da competição, da competitividade, a relação no trabalho é bem complicado, no setor público isso é bem mais tranquilo, tem bem mais espaço (GHUM).

A questão do mérito em concursos públicos, já citado por Ghum (“eu sei que se eu for estudar eu vou entrar pelo mérito do estudo”) também é reconhecida por Luna e André ao considerarem o processo seletivo do serviço público mais justo por ser por mérito e impessoal e que, portanto, seria mais democrático e justo.

O processo seletivo de concurso, de prova ele é melhor porque quem faz a prova não tem nome né? e a prova é igual para todo mundo e tu vai estuda e vai passa. O processo seletivo privado ele leva em conta a tua aparência, por mais que digam que não, a tua aparência conta, muitas vezes a tua cor né? E eles fazem uma coisa que se chama prova de títulos né? Então se o cidadão não fez inglês em não sei onde, não fez voluntariado em não sei o que, ele não tem pontuação para ser apto para aquele trabalho privado, mas no serviço público ele vai fazer uma prova igual a todo mundo e ele vai ser apto ao trabalho, depois que ele ingressa no serviço público aí a titulação pode ter o valor, vir a ter valor nos concursos internos, nos cargos de promoção, acho que a questão do mercado, da empresa privada, ela é muito delicada por causa disso (LUNA).

O serviço público tem um critério justo de seleção porque tu vai, faz uma prova e se foi melhor na prova é selecionado. Eu achava os processos de seleção muito subjetivos e as vezes eu pensava, sei lá, que essa pessoa que tá selecionando pode ser uma pessoa que não tenha os requisitos, pode ser uma pessoa pior que eu e estar ali me selecionando e achando e botando defeitos, sei lá. Eu acho legal existi uma prova em que as pessoas só fazem a prova e o classificado entra, parece ser mais democrático, mais correto (ANDRÉ).

O processo seletivo na iniciativa pública é norteado pelos princípios de isonomia e impessoalidade, ao passo que na iniciativa privada cada empresa atribui os seus critérios de seleção (PAGAIME, 2010). Os servidores argumentam que o processo seletivo da iniciativa privada aparece como sendo mais desvantajoso para quem tem deficiência ao considerar a questão da aparência, experiência e qualificação.

Além da questão da oportunidade, estabilidade, segurança e remuneração relatada por todos os participantes, Mari traz um questionamento sobre os benefícios que as organizações públicas oferecem aos seus trabalhadores. “Pela questão da estabilidade que o setor público dá, ele sempre te traz uma estabilidade e benefícios, por exemplo, aqui nós somos estatutários então nós temos direito a licença prêmio” (MARI).

Desta categoria, conclui-se que os critérios de escolha pelo serviço público foram os seguintes: inserção no mercado de trabalho, estratégia de desenvolvimento de carreira, estabilidade, remuneração, benefícios, qualidade de vida, ambiente de trabalho e o processo seletivo.

5.2.5 E depois que ingressa no serviço público? Da teoria à prática

“Existe uma lei de reserva de mercado, mas o que a empresa, mas o que a instituição pública faz efetivamente para acolher essa pessoa? para adaptar essa pessoa?”
(LUNA)

Evidencia-se nesta categoria como as organizações públicas e as pessoas recebem os servidores que ingressam pela reserva de vagas para pessoas com deficiência. Os participantes relataram não terem tido maiores problemas, que foram recebidos muito bem pelos seus colegas e pela organização, não obstante, no decorrer de suas narrativas apareceram algumas situações que demonstraram haver certa resistência da organização em reconhecer as necessidades desses trabalhadores e de comportamentos de estranhamento por parte dos colegas.

Um trabalhador com deficiência pode exercer qualquer atividade, desde que ela esteja de acordo com as suas capacidades e, se necessário, feitas as devidas adaptações no ambiente de trabalho (BRASIL, 2008). Como destacado por Luna, as empresas e instituições públicas têm a obrigatoriedade da lei para contratar pessoas com deficiência. Depois que elas entram, deve haver um preparo por parte das organizações em atender as necessidades desses trabalhadores de forma que tenham as condições necessárias para exercerem seu trabalho da melhor forma possível, mas isso nem sempre acontece.

É preciso saber o que eu posso fazer, se o que eu posso fazer é compatível com o cargo e se o que eu posso fazer é compatível com o meu cargo, mas pra isso também tem que existir uma boa vontade e um interesse para que as pessoas conheçam, porque muitas pessoas me olham e dizem: “ah não parece que tu é deficiente”. É preciso não ter uma mão, não ter um braço para as pessoas acharem que tu é deficiente? convive comigo que tu vai ver (LUNA).

O relato de Luna, do mesmo modo, traz a questão das marcas do corpo, o que visivelmente demarca alguma deformidade física do corpo (amputações, sequelas, etc.) (RIBAS, 1985; GOFFMAN, 2004) ou a utilização de algum equipamento tal como bengala, muletas, cadeira de rodas, etc. Como Luna tem baixa visão, utiliza muleta somente à noite e fora do período de trabalho, muitos julgam que ela não precisa de uma adaptação, o que acaba prejudicando diretamente nas suas atividades de trabalho e causando um certo desconforto pela desconfiança. Ana Clara relata a mesma experiência: “é que as vezes as pessoas olham e dizem ‘mas ela não tem nada né?’, mas só eu sei o que não ter um olho implica na minha vida, eu sei bastante o peso que isso tem”.

Larissa, ao contar as suas experiências, explicita que, normalmente, as organizações não estão esperando uma pessoa com uma deficiência mais severa, elas garantem as vagas, mas depois que o trabalhador com deficiência ingressa, mostram-se totalmente despreparadas. Então, a problemática é que “existe a reserva de vagas, mas não existe o preparo da vaga para receber o deficiente” (LARISSA).

Por processo seletivo público então tem a reserva de vagas né, como aqui no “hospital B” (atual instituição) também existe a reserva de vagas, existe meio que uma obrigatoriedade dessas empresas contratarem deficientes só que as vezes quando a gente passa no processo seletivo, no concurso, enfim, eles não estão

esperando que seja um deficiente visual, ainda mais total né, como é o meu caso, então quando eu fiz o processo seletivo do “hospital A” eles entre aspas assim deixarem meio que subentendido que eles estavam esperando alguém com uma deficiência mais leve, digamos assim, uma pessoa com baixa visão ou uma pessoa com uma deficiência auditiva mais leve, enfim. Aqui (na atual instituição) então também um dos problemas é que se tem a reserva, existe a reserva de vagas, mas não existe digamos assim um preparo da vaga para receber o deficiente né, não sei se eu vou conseguir explicar muito bem assim, mas existe a obrigatoriedade em contratar o deficiente e agora onde é que tu vai colocar esse deficiente, se tu consegue preparar essa vaga para receber o deficiente, aí é outra história (LARISSA).

O relato de Ana Clara corrobora com o de Larissa ao afirmar que as organizações não se preparam para receber as pessoas com deficiência, mas que apenas cumprem a lei de reserva de vagas. “Eu acho que a “organização pública C” me acolheu porque é uma coisa que está na lei, porque ela é obrigada a acolher, mas eu acho que tem umas pessoas aqui que estão despreparadas e não sabem lidar com isso” (ANA CLARA). Ana Clara relata isso após descrever que vem passando por vários problemas, tanto de saúde quanto de desgaste físico e psicológico, ao não ter o seu pedido de lotação na sua cidade de origem atendido e ter ouvido do setor responsável que a instituição “já tinha feito a parte dela”, por ela ter entrado pelas reservas de vagas.

Luna lamenta não ter um maior preparo da organização pública em que trabalhou e aponta a necessidade de políticas internas voltadas ao atendimento das pessoas com deficiência e não somente ao cumprimento das cotas em concursos públicos.

Eu tive ótimos colegas de trabalho e eu só lamento né, a única coisa que eu lamento é que em locais que eu trabalhei demoraram muito a ter uma política definitivamente, uma equipe, um grupo voltado para isso, para o atendimento às pessoas, não só cotas (LUNA).

Diante deste despreparo por parte das organizações, os próprios servidores públicos “têm que correr atrás”, conforme Larissa “a gente tem que ensinar muitas vezes a empresa em alguns aspectos, mas em geral as empresas não tem uma comissão alguma, um setor que faça o acompanhamento do funcionário que tem deficiência”. Então o servidor público com deficiência tem que ir conquistando as adaptações necessárias.

*Isso também a gente tem que conquista né, tu tem que muitas vezes sinaliza o que tu precisa porque como eu te disse as organizações muitas vezes elas **não estão preparadas elas não sabem, mas elas estão recebendo**, em alguns casos elas te recebem de portas abertas, mas elas não conhecem as adaptações que tu vai precisa então a partir do momento em que tu vai sinaliza olha eu preciso disso, eu preciso que deixem as coisas organizadas pra eu me localizar melhor, eu preciso que não deixem coisas no meio do caminho (LARISSA).*

Larissa acredita ter “falhas” no sistema de recebimento de funcionários, que muitas vezes não procura saber do seu perfil, ou no caso de ser servidor com deficiência acrescenta-se saber qual a necessidade dele. O mesmo também precisa ter um acompanhamento para saber se está conseguindo desenvolver o seu trabalho.

Eu acho que as vezes é um pouco falho né, o RH, não só no acompanhamento do servidor com deficiência, mas do servidor que muitas vezes não se adapta no local que ele foi colocado, do servidor com deficiência eu acho que eles deveriam dá atenção né pra melhor, a melhor função pro servidor desempenha né, o acompanhamento mais de perto, muitas vezes esse servidor está tendo alguma dificuldade, se ele está se adaptando bem a aquela função, se ele tem alguma dificuldade mesmo na questão de acessibilidade que eu te falei né que as vezes estão tendo uma dificuldade na atividade que tu desempenha mas tu tem uma dificuldade, por exemplo, pra chega até o teu local de trabalho, pra assina um ponto, pra acessar alguns documentos, pra acessa até a tua vida funcional no sistema né que as vezes não é acessível, então acho que isso é uma questão assim que eu já falei pro pessoal que eu acho um pouco falho ainda (LARISSA).

Em síntese, a questão da adaptação é uma das principais problemáticas que os participantes se deparam ao ingressarem nas instituições públicas. Todos já tiveram, em algum momento, que solicitar algum reparo ou adaptação no seu local de trabalho. Conforme Larissa, muitas vezes estas iniciativas de solicitação de adaptação são feitas logo no início do exercício da função, o que acaba deixando os servidores com deficiência desconfortáveis com esta situação ao pensarem que poderiam estar sendo avaliados negativamente por isso, já que ainda estariam no estágio probatório.

*Muitas vezes ocorre no estágio probatório, de manter aquele funcionário que está cumprindo as expectativas, que não traz necessidade de nenhuma adaptação, **porque tu entra em uma empresa muitas vezes tu não tem recursos**, no meu caso, eu preciso, por exemplo, para ter acesso ao computador, de repente para fazer o registro de atendimento de um paciente, eu preciso do software de leitor de tela, tu entra em uma empresa e eles não tem um software e **muitas vezes tu já gera uma resistência aí**, quando tu pedi um software de computador ou quando tu pedi alguma alteração de acessibilidade né, então **as empresas elas ainda não tem a cultura de acessibilidade** (LARISSA).*

Assim como Larissa relatou haver uma certa resistência por parte das organizações em adaptar o ambiente de trabalho, André compartilha um mesmo problema, ele relata ter passado por isso ao solicitar um reparo na janela do seu local de trabalho. O primeiro pedido foi recusado, com base na justificativa de que não era autorizado modificações no prédio. André insistiu tendo como fundamento a lei que diz que a adaptação para atender à necessidade das pessoas com deficiência deve ser feita, portanto, a sua negação caracteriza crime. Só assim conseguiu que o reparo fosse feito.

Foi mais fácil no início, mas teve alguns pequenos percalços do tipo a luz que vinha da janela no meu rosto estava fazendo que eu não enxergasse o monitor então era chato eu tá pedindo para os colegas “olha eu não consigo, se essa janela, se essa

cortina estiver aberta” e aí alguns colegas não estavam gostando de ter que fechar a cortina etc., então eu solicitei pro setor de manutenção que fizesse um anteparo pra que protegesse a luz que vinha no meu rosto. [...] Agora a luz não está batendo na minha cara eu estou enxergando bem ali o suficientemente bem para poder trabalha (ANDRÉ)

Nos seus empregos anteriores, que também foram em organizações públicas, André contou que na “organização pública B” “eles não tinham muito interesse em fornecer coisas que eu precisasse” e que a “organização pública A” “era um exemplo de falência do atendimento à pessoa com deficiência”.

Luna e Augusto também narraram que há certa resistência por parte das organizações em que trabalharam ao não terem seus pedidos de adaptação atendidos. Como descrito na sua trajetória de vida, Luna teve um grande desgaste de sua visão devido à falta de adaptação do seu ambiente de trabalho no “hospital Y”, fato que acabou acarretando o seu pedido de demissão. Uma das causas pela qual Augusto também não continuou no seu emprego anterior, motivando-o a procurar um concurso melhor, foi a falta de adaptação e acessibilidade. Augusto conta que mesmo tendo entrado no “banco A” pelas vagas reservadas às pessoas com deficiência “eles não facilitam nada”.

Eles não te facilitam nada, entrei porque tinha reserva de vagas, mas não tem um material adequado pra trabalha, não tem nada. Quando eu era caixa, por exemplo, eu tinha que senta naquelas cadeiras altas e era uma dificuldade pra mim porque eu não conseguia afirma a perna, pra ficar com o pé no chão, então eu ficava com a perna balançando. Outra vez eu trabalhei com uma cadeira quebrada, estava com o pé quebrado, eu trabalhei assim, então me dava dor na coluna. E na última agência que eu trabalhei, comecei a trabalha e a avenida estava em obras e eu tinha que atravessa a avenida para chegar no trabalho, tinha muita dificuldade (AUGUSTO).

O trabalho adaptado é condição básica para que o servidor com deficiência exerça as suas funções com autonomia, o que nem sempre acontece. Ainda não há uma preocupação das instituições com essas questões.

*Só que nessa reestruturação eles não se perguntaram, **eles não se preocuparam comigo**, eles só se preocuparam em criar um outro setor do lado, porque era aquela prioridade naquele momento, era cria um setor de atendimento, eles não se preocuparam se isso traria impacto ali pro meu setor (ANA CLARA).*

Ana Clara descreve que o seu setor passou por uma reestruturação e o espaço teve que ser reduzido, ficando disponível apenas um computador para revezar com os demais colegas do setor em que trabalhava, no entanto, o computador de Ana Clara deve ser adaptado, pois o tamanho das letras e a luminosidade prejudica a sua visão.

*Bem especificamente no meu setor eu não tenho um computador fixo pra mim, a gente reveza, então pra mim que tenho um olho só eu precisaria ter um computador só pra mim, **pra eu poder diminuir a luminosidade que machuca, me machuca bastante, eu sinto bastante**, também, a questão da altura do monitor, da distância do monitor*

sabe, eu não consigo deixa aquilo adequado só para o meu uso sabe, porque como a gente vai revezando, eu não posso fica alterando as configurações do computador, porque depois vai ter uma outra pessoa e vai ficar ruim pra aquela pessoa, então eu sinto que isso atrapalha um pouco sabe? principalmente a questão assim da luminosidade que me agride muito, eu sinto muita dor no meu olho, para as outras pessoas isso não interfere, mas pra mim interfere bastante (ANA CLARA).

Por não ter a adaptação adequada, Ana Clara teve a sua visão prejudicada e o seu rendimento no trabalho também, pois descreve sentir muita dor e sente-se desmotivada com esta situação de descaso da organização. Mari relata as necessidades de adaptação de uma pessoa com deficiência visual:

É necessário né? uma adaptação, porque para as pessoas com deficiência visual existe né uma dificuldade maior de local de trabalho né, tu precisa modificar o meio de transporte que tu usa, o tempo que tu precisa para chegar, mais o espaço físico né? pra conhece o espaço, enfim, essas adaptações que talvez para uma pessoa que não tenha deficiência é tranquilo, tu vai, volta, sobe, desce, corre, enfim, então pra uma pessoa com deficiência visual existe essa dificuldade de adaptação até tu conhece o espaço, conhecer as pessoas né, o próprio trabalho (MARI).

Augusto traz a questão de adaptação de horários que não tem o respaldo da lei para um servidor público ter carga horária reduzida para estar fazendo algum tratamento ou fisioterapia, como é o seu caso, e que por isso depende muito da compreensão de cada chefia que modifica conforme a mudança de gestão do Estado.

Logo que ingressou na atual organização pública, Augusto realizava fisioterapia e os seus chefes o liberavam durante o horário de trabalho para que pudesse realiza-la. Nos últimos anos a chefia mudou, e Augusto não pôde mais ter carga horária reduzida sem a conseqüente redução do salário. Augusto sentiu-se “duplamente discriminado” porque não pode “ser tão funcionário quanto os outros financeiramente e economicamente falando porque eu tenho uma deficiência, porque vocês querem me tirar isso” (AUGUSTO).

Uma coisa que eu necessito, briguei, e não ganhei foi que quando eu entrei aqui eu fazia natação no meio da tarde e era quatro horas a natação e tive dos meus dois primeiros chefes uma parceira, uma compreensão de sai duas e meia da tarde para chegar até o local, me fardar pra nadar e tal, não tinha problema nenhum para sair. Do ano passado para cá teve uma chefe que encrespou e uma atual que também está encrespando, tem uma lei que é uma coisa que eu estou batalhando, nós estamos vendo isso, agora também ela vai ser revisada, foi criada um grupo de trabalho pra isso, e tem esse ponto que eu quero que mude, que seja revisado também, que é “servidores públicos que possuem filhos com deficiência podem trabalhar metade da carga horária, sem prejuízo do vencimento para cuida de seu filho que tem deficiência”, justo, só que o servidor público com deficiência não tem direito à metade da carga horária pra fazer um tratamento terapêutico, por exemplo, ou de reabilitação, eu não acho justo né? (AUGUSTO).

Assim como a adaptação do trabalho, a falta de acessibilidade é decorrente de questões básicas que são negligenciadas, tal como destacado por Luna: “o piso tátil, que todo local

deveria ter, rampa de acesso como todo que é lugar devia ter, então é o básico do básico do básico, que é a adaptação de espaço né? até a “acessibilidade da comunicação” (GHUM) para se ter acesso ao portal da instituição. Para Ghum isto acontece porque as organizações ainda não priorizam a inclusão.

Então, o que a “organização pública C” precisa fazer? precisa contratar, ou seja, por concurso público ou de forma terceirizada, profissional intérprete de LIBRAS para suprimir a falta de acessibilidade, aí tu vê como é que a gestão vai lidar com isso, de uma maneira pró ativa, inclusiva: “não, realmente vamos fazer”. Ou vai dizer: “não, agora não dá para diagnosticar ou não temos recursos pra isso”. E aí a gente volta para aquele paradigma anterior, em que a inclusão não era uma prioridade ou uma prioridade imediata, algo que pode ser: “não, não vamos ver ainda”. É um tipo de relacionamento que retoma os anos noventa onde tudo era impossível, pouco se podia fazer, é importante ter esse tipo de ideia, atitudes pró inclusão elas já encaram, de uma forma ou outra, ou seja, é necessário? é bom? “Então vamos fazer, vamos executar! Essa é a diferença. E é essa dificuldade que a gente encontra (GHUM).

Pode-se constatar que há um esforço por parte das organizações em atender as necessidades desses trabalhadores quanto a acessibilidade e adaptações. João também percebe que, desde que ingressou na atual organização pública, houve muitas mudanças relativas às pessoas com deficiência.

De lá pra cá evoluiu bastante né? foram criadas algumas rampas, elevador para um auditório que não tinha acessibilidade, agora já tem banheiro, três banheiros foram adaptados. Desde que entrei, a questão para as pessoas com deficiência visual também foi colocado braile, piso tátil, atualmente tem uma comissão de acessibilidade (JOÃO).

Larissa diz que há uma resistência inicial, mas que no geral a organização acabou se abrindo para estar dando o apoio necessário. Larissa acredita que tem “liberdade” para estar sinalizando o que necessita. Ela também acredita que “quando a equipe, quando as outras pessoas estão disponíveis e a gente também está disposto a transmitir de que forma a gente compreende, de que forma a gente pode ser ajudada, acho que a troca é muito melhor” (LARISSA)

*[...]enfim, mas eu acho que em geral de todas as organizações que eu atuei assim eu sempre tive bastante **apoio institucional** e eu sempre tive **muita liberdade de sinalizar o que eu necessito** né as vezes eles não têm à disposição na hora né então as vezes tu pede, que nem eu falei do software pro computador, eles não têm à disposição na hora mas eles vão atrás né? Acho que é **uma questão da gente conquista** isso, também de tu ter essa **liberdade** de sinalizar o que tu precisas para consegui desempenha a tua função da melhor maneira (LARISSA).*

Mesmo não tendo as plenas condições de acessibilidade, Luna percebe que tem essa “liberdade”, como também relatou Larissa, dada pela organização para estar sinalizando o que ela necessita e o que ela pode ou não estar realizando no seu trabalho. Luna não pode utilizar computador com frequência para as suas atividades diárias de trabalho porque a luz força muito

a sua visão. Às vezes, precisa de ajuda de seus colegas para fazer a leitura de algum documento. Quando precisa ir a trabalho em algum local que não tem acessibilidade, ela sinaliza que não pode ir. “Os meus colegas aceitam em uma boa, assim, sem problema e na maior parte do tempo, assim, nem existe nenhuma questão com referência à minha deficiência. Eu estou ali eu faço o que eu posso né? tento aprender coisas novas para fazer e é tranquilo” (LUNA).

A gente ainda tem muita coisa pra caminha, os elevadores ainda não falam, a gente se perde nos andares né, mas em termos assim de vontade, de disponibilidade da instituição, eu acho que sim, eu sinto isso no meu dia a dia pelo simples fato de eu estar aqui realizando atividades importantes. [...] É perfeitamente tranquilo, sempre tranquilo eu faço no meu tempo, no meu ritmo e quando eu vejo que não posso eu digo, eu já fui lá, já tentei ir nesse lugar, não dá, é difícil pra mim, tem escada, tem isso, tem aquilo, não vou, tranquilamente, e é encaminhado para outro setor executar então eu não tenho assim essa coisa e vejo isso acontecendo com outros colegas meus que podem ou não podem fazer determinada atividade (LUNA).

Percebe-se nas falas de Larissa e de Luna que há um cuidado em estabelecer uma distinção entre as atitudes consideradas das próprias organizações e as atitudes pessoais de seus colegas de trabalho. “Não foram dificuldades com a instituição né, foram com algumas pessoas com as quais eu trabalhei que tem dificuldades, pelas suas características pessoais, de lidar com deficientes, comigo e outros tipos de deficientes, mas a instituição não” (LUNA). No atual setor que atua, Luna relata que não teve dificuldade alguma, tanto que percebe que a sua deficiência não interfere em nada nas suas relações no trabalho. Destarte, na mesma instituição, anteriormente e em outro setor, tiveram algumas dificuldades com colegas devido a sua deficiência, mas enfatiza que “não foi a instituição, foi né? foi o grupo, a pessoa”.

*Hoje eu digo assim, eu tenho muito claro que **o problema do deficiente não é ele é a aceitação das pessoas que convivem com ele**, eu trabalho em um setor que eu não tenho problema nenhum com nenhum colega, nenhuma situação de trabalho, mas já trabalhei em um outro setor com problemas muitos sérios comigo e com outros deficientes que trabalhavam lá, mas era a pessoa não era a instituição, **a instituição tem uma conduta, mas a pessoas que lá estava têm outra** (LUNA).*

A mesma situação é constatada na fala de Mari, ao referir que no geral foi bem recebida pela organização, mas há atitudes pontuais que estão ligadas a uma ideia de proteção e assistencialismo e de que as pessoas com deficiência não são capazes.

*Fui muito bem acolhida no meu trabalho, sempre tive colegas que me apoiaram, em alguns poucos momentos tive a experiência de **uma chefia que talvez não acreditou no meu trabalho ou que pensou que eu não fosse capaz**, mas no geral, eu sempre tive uma ótima aceitação, não tive nenhuma assim dificuldade maior em relação aos colegas, sempre tem alguma exceção, que talvez pense, como por exemplo, **“em dia de chuva vocês, pessoas com deficiência, deveriam não precisar vir ao trabalho”**, ou seja, isso é um absurdo! **“Não deveria ter que bater o ponto”**. Não! sou totalmente ao contrário, a pessoa com deficiência tem que ter pontualidade, assiduidade, tem que cumprir com suas funções né? (MARI).*

Augusto também relata certa proteção para com as pessoas com deficiência ao dizer que fica em uma situação mais protegida ao não realizar certas atividades, deixando-as para seus colegas realizarem.

Quando eu comecei a trabalhar aqui dobrou o número de funcionários jornalistas então eu fiquei em uma situação que dificilmente saio da sala para fazer matérias e tal eu fico mais no telefone atendendo a demanda dos jornalistas né e atendendo e-mails e tal e o pessoal sai mais pra pauta eu fico em uma situação eu diria mais protegida né? (AUGUSTO).

Augusto sente-se capacitado para realizar uma atividade externa, tanto é que já realizou algumas. “Já fiz algumas, inclusive, teve há duas ou três semanas atrás, teve evento aqui da pessoa com deficiência, um seminário que teve aqui e foi eu que fiz a matéria” (AUGUSTO). Porém, logo menciona que “normalmente eu sou a última carta do baralho, eu sou o último que sou utilizado aqui, só quando não tem ninguém mesmo que eles me utilizam”.

André acredita que no início as pessoas estranham ter um colega com algum tipo de deficiência.

As pessoas sempre estranham bastante no início, assim, “bah mas ele não tá nem me vendo direito”, tem gente que acha, já me aconteceu, por exemplo, por eu não estar enxergando direito, a pessoa fala comigo gritando como se eu tivesse alguma coisa relacionada com a outra” (ANDRÉ).

No seu emprego anterior, André conta que seus colegas ficaram bem preocupados ao saber que receberiam um colega com deficiência visual. “Eles estavam bem ansiosos pensando como é que ia ser uma pessoa que não enxerga direito programando” (ANDRÉ). Haviam formado uma comissão para decidir se ele tinha ou não capacidade para assumir o cargo, mas quando André entrou, mostrou a todos que poderia realizar o trabalho independente de sua deficiência.

Acho que no trabalho tem muita discriminação inicial, mas com o passar do tempo as pessoas tipo vão se acostumando com a situação ou vão aprendendo a lidar, logo que tu entra a primeira coisa é “puxa vida, uma pessoa com deficiência!, oh meu Deus, uma pessoa com deficiência!” Aí depois o trabalho tem tantas outras coisas pra fazer ou pra pensar e daqui a pouco tu está trabalhando com aquela pessoa com deficiência que no início era um tabu até tu chegar perto da pessoa, aí acho que a deficiência acaba indo pro segundo plano e o objetivo do trabalho acaba indo pro primeiro plano e tu esquece daquele problema ou o problema fica “está tudo bem, tu não enxerga e nós vamos continuar fazendo o trabalho (ANDRÉ).

André brinca que a sua esposa diz que ele gosta de ser “a lenda”, pois em certas situações diante de uma tarefa difícil, ele consegue solucionar o problema e seus colegas de trabalho ficavam impressionados com isso. “Bah! o cara nem estava olhando e respondeu, meu Deus! como é que ele sabe o que está acontecendo?” (ANDRÉ). Segundo André, “depois disso, as pessoas começam mais a me respeitar e não ter mais aquele “oh meu Deus esse cara com

deficiência vem aqui”. No seu trabalho atual, André revelou que o colocaram em um projeto muito legal, o que o surpreende, pois normalmente, em outros lugares, acabam deixando as tarefas consideradas mais simples para as pessoas com deficiência.

Eles acabaram confiando isso pra mim e pros outros colegas que estão envolvidos no projeto, então achei legal porque normalmente a primeira coisa que acontece é tu chegar em um lugar, assim sem enxergar, “puxa, vamos dá uma coisa bem fácil que é pra gente não se complica com ele, deixa ele aí” (ANDRÉ).

Outra questão, também trazida pelos participantes, está relacionada às reservas de vagas. Ana Clara e André sentem que há uma certa discriminação com quem entra pelas cotas. Isso acontece, da mesma forma, em outros tipos de cotas e em concurso de outras instituições, como nas de ensino, por exemplo.

Existe discriminação inclusive no concurso público, porque o pessoal que entra pela lista geral, geralmente, eles entram com uma média de notas assim bem alta e o pessoal que entra pelas cotas tanto de negros como de deficientes, mas principalmente deficientes, se tu for olhar assim a média das nossas notas é bem menor do que do pessoal da lista geral, então, tipo, rola um preconceito porque eles acham que a gente é menos capacitado do que os outros, por causa da nossa nota, porque a nota do pessoal da lista geral é uma nota bem melhor, então tipo rola esse sentimento aqui dentro de ah... tipo tu passou com uma nota inferior, tu está aqui dentro por causa das cotas, porque tu não tem capacidade o suficiente, porque tu não tem, digamos assim, um nível intelectual tão bom quanto o pessoal da ampla concorrência, porque eles passaram com uma nota melhor que a tua (ANA CLARA).

Ana Clara sente-se pressionada por isso, parece que sempre tem que estar provando que consegue fazer um bom trabalho independente de ter entrado pela reserva de vagas. “Mesmo que tu tirou uma nota baixa ou menor do que os outros, sabe? tu pode fazer o mesmo trabalho com a mesma eficiência e tal, eu sinto isso, e me atrapalha, sabe? porque eu sinto que eu sou mais cobrada do que os outros” (ANA CLARA).

André declara que é muito importante a reserva de vagas, mas, mesmo concorrendo pela reserva de vagas, busca sempre ficar bem colocado para evitar esta situação depois que ingressa.

Eu acho muito importante as reservas de vagas, ainda bem que existem, mas eu sempre me senti, tanto que no primeiro concurso eu não quis nem sabe disso, eu não me inscrevi com reserva de vaga, fiz errado porque era um direito que eu tinha, deveria usa, mas eu sempre tentei fica entre as vagas da concorrência ampla até porque eu imagino que quando tu entra em um lugar as pessoas vão fica assim “ah esse é o cotista que estava lá no final e entrou porque tinha essa cota” (ANDRÉ).

Então, existe a percepção por parte de alguns servidores de que há um certo desprestígio das pessoas que ingressam pelas reservas de vagas. Assim, mesmo que num primeiro momento os servidores afirmaram que não há discriminação e preconceito em seu ambiente de trabalho, no decorrer de suas narrativas os servidores acabam identificando certos comportamentos relativos à percepção de suas deficiências tanto por parte da organização, tal como uma atitude

institucionalizada, quanto por parte das pessoas, referindo-se a atitudes isoladas de alguns colegas de trabalho. Como relato comum nas narrativas dos servidores percebe-se algumas estratégias de enfrentamento destas atitudes discriminatórias, uma delas é a existência de comissões, que reúnem servidores público com e sem deficiência para tratarem de questões para a melhoria do trabalho das pessoas com deficiência nestas organizações públicas. Quanto a esta estratégia, será tratada na próxima categoria a seguir.

5.2.6 O engajamento pelos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho

“Nada sobre nós sem nós”.
(Lema do movimento pelos direitos das pessoas com deficiência dos anos 70 citada por GHUM)

Ghum, Luna e Mari fazem parte, cada um em seu local de trabalho, de uma comissão que trata de questões referentes aos servidores públicos com deficiência.

As comissões foram criadas recentemente, uma delas, na época das entrevistas, não tinha mais que dois meses e as outras duas não existiam há mais de três anos. Elas foram formadas com o intuito de acompanhar os servidores com deficiência, que nos últimos anos têm aumentando o seu ingresso nas organizações públicas, sem a existência e acompanhamento de uma política interna. Em geral, os objetivos dessas comissões são identificar dificuldades que os servidores públicos estejam tendo no seu ambiente de trabalho, tratar sobre a acessibilidade, criar uma política de inclusão e trabalhar a qualidade de vida no trabalho.

A nossa comissão foi criada basicamente para implantar uma política de inclusão e acompanha ela, fazer avaliações e recomendações. Então, basicamente, a comissão trata sobre a acessibilidade, por exemplo, o órgão, a instituição, ela trabalha a questão da acessibilidade? da inclusão no local de trabalho, no ambiente de trabalho? a questão das relações entre pessoas com deficiência com as que não tem deficiência, então, isso é uma coisa que precisa ser trabalhado bastante, alguns órgãos trabalham, a “organização pública C” começou nesse ano basicamente com essa questão, vem promovendo cursos com parcerias, para as pessoas poderem ter um conhecimento de como é que são as pessoas com deficiência e como se relaciona com elas (GHUM).

Eu faço parte de uma equipe multiprofissional para acompanhar o servidor deficiente desde o dia que ele se inscreve no concurso, para que essa pessoa possa ter acolhimento e possa ter as suas necessidades atendidas já para a prova, isto é uma conquista, foi uma conquista até pelas situações que aconteceram comigo. A comissão é muito interessante, foi constituído uma equipe multiprofissional, então tem um deficiente de cada cargo [...] e claro o pessoal da área de recursos humanos, então nós vamos começar a acompanhar a pessoa desde a inscrição no concurso, Joãozinho se inscreveu no concurso, identificou que ele tem um necessidade especial e aí o colega vai lá vê junto com a equipe de que forma a gente vai dá o suporte pra essa pessoa fazer a prova de acordo com a deficiência, de acordo com as

necessidades que está demonstrando e isso é uma coisa desde o início do concurso e vamos apoiar. Essa equipe vai participar, então, das situações que ocorram com os servidores que são deficientes em determinadas cidades ou em Porto Alegre que a gente possa identificar claramente assim Joãozinho está tendo um problema pela deficiência ou Joãozinho está tendo um problema pela personalidade dele, aí ele é igual a todo mundo né, seja para o bem ou para o mal, ele é igual a todo mundo, se ele é um caso disciplinar, mas se se tratar de um problema que envolva preconceito, dificuldade de adaptação, a cidade não é adaptada, por exemplo, para determinadas cidades, tu não tem como manda um cadeirante né, porque a cidade é um caos, não tem acessibilidade, então não é ele né, há uma dificuldade de trabalho (LUNA).

Eu faço parte de uma comissão que está buscando fazer uma pesquisa com servidores com deficiência, verificar como estão os servidores que estão ingressando ou que já estão há alguns anos trabalhando, quais as dificuldades no trabalho, como hoje está sendo desenvolvida a sua adaptação, nós participamos então juntos do setor de qualidade de vida para fazer esse trabalho (MARI).

Na organização pública em que Augusto e Larissa trabalham não há uma comissão específica para acompanhar os seus servidores públicos com deficiência, algo que eles sentem falta. Entretanto, Augusto, como visto em sua trajetória de vida, já foi envolvido com o movimento político das pessoas com deficiência. Hoje ele se considera não mais “ativo” como antigamente, mas percebe-se em sua narrativa, que no seu trabalho houve várias situações em que ele teve que “brigar” ou “correr atrás” de alguma adaptação, tanto pra ele quanto para a sua namorada e colega de trabalho que também possui uma deficiência física e utiliza cadeira de rodas. Assim, mesmo não tendo uma comissão verifica-se que os servidores públicos com deficiência, várias vezes, se defrontam com algo que individualmente eles têm que conquistar no seu ambiente de trabalho, o que também afirma a importância das comissões, como uma forma de unificar as demandas e torná-las efetivas.

A frase citada por Ghum, “nada sobre nós sem nós”, que introduz esta categoria, ilustra bem o envolvimento das próprias pessoas com deficiência nas decisões que implicam diretamente no seu dia a dia, neste caso, no trabalho. Com esse lema, o movimento dos anos 70 tinha como objetivo a busca pela autonomia das pessoas com deficiência, bem como a participação nas decisões de seus interesses e por uma vida independente (BRASIL, 2010). As comissões neste sentido são os próprios trabalhadores com deficiência que determinam o que é melhor para que eles possam exercer o seu trabalho. O fato dessas comissões serem recentes, indica uma lacuna existente que apenas há pouco tempo começou a ser tratada nas organizações públicas.

5.2.7 Aspectos característico do trabalho no serviço público

“É um negócio bem lento, é bem típico de serviço público mesmo”.
(AUGUSTO)

Fora os aspectos positivos motivadores para a escolha pelo trabalho público, serão tratados, nesta categoria, as interpretações relativas ao trabalho no serviço público, tal como visto na revisão da literatura, em que os servidores citaram tendências negativas, principalmente, quanto a burocracia, gestão de pessoas e imagem do servidor público.

Como exposto na revisão da literatura, a burocracia é percebida como sendo o mesmo que morosidade, lentidão, papelada, etc. (MOTTA; PEREIRA, 1987; SARAIVA, 2002; RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Isso limita o servidor público. Mari e Larissa percebem a burocracia como um dificultador até para coisas mais simples, e quando trata-se de adaptações parece tornar mais difícil ainda a sua efetivação.

Dentro do setor público às vezes existe uma dificuldade até para uma troca de lâmpada ou pra alguma contratação, mas assim não em relação à pessoa, mas por causa da própria estrutura, do setor público né, pra ti consegui fazer qualquer modificação é mais difícil né, assim toda a questão de contratação enfim, e às vezes isso na iniciativa privada isso pode ser um pouco mais tranquilo né ou deveria ser (MARI).

O processo licitatório é considerado moroso e lento, fazendo com que o servidor perca a sua autonomia no trabalho, enquanto não tem a sua adaptação atendida. No caso de Larissa, que possui deficiência visual total, a morosidade no atendimento a uma solicitação de um leitor de tela, por exemplo, interrompe boa parte de seu trabalho. Refere-se à burocracia como sendo o mesmo que papelada, assim, como os processos administrativos não são informatizados a pessoa com deficiência visual precisa da ajuda de colegas para dar encaminhamento a papéis necessários para a execução de seu trabalho e também para acompanhar a sua vida funcional, como documentos, contracheques, abonos, frequência, etc.

A gente encontra algumas dificuldades no serviço público [...] e lá (no “hospital A”) uma das dificuldades que eu encontrei foi em relação ao acesso dos leitores de tela do computador pro sistema do “hospital A”, então como essa função tem que passar por licitação né, eles tem que ter toda uma autorização pra modificar o sistema, uma das minhas dificuldades lá dentro foi isso, porque eu precisava acessar o sistema para ter acesso aos prontuários dos pacientes e o meu leitor de tela ele não abria ele não lia alguns campos do sistema né então tinha que ficar pedindo ajuda para os colegas, então essa burocracia as vezes nos limita um pouco. Aqui (atual instituição) também às vezes eu preciso de ajuda dos colegas pra fazer alguns processos né, principalmente, para o que é feito em papel né, vou depender de alguém que faça pra mim porque eu não enxergo, agora eles estão informatizando os processos administrativos, mas eu por exemplo, no ano passado eu fui pedir autorização pra fazer um curso fora né e aí tu tem que fazer o processo administrativo pra libera a questão do ponto e o processo até então é em papel né então eu dependo de alguém

que me auxilia fazer todo esse encaminhamento, então esses processos mais burocráticos as vezes não nos favorecem (LARISSA).

Augusto também refere-se à ineficiência dos próprios processos de gestão dentro da instituição como um limitador para se ter um pedido de acessibilidade atendido.

*A gente foi atrás para fazer uma rampa aqui pra frente, mas tem todo um processo ainda na parte de engenharia, depois tem que edita, tem que licita, vê preço, é um **negócio bem lento, é bem típico de serviço público mesmo**, há mais de anos está nessa história, só em um setor, que ainda não saiu de lá, que é o setor de engenharia, mês que vem vai fazer um ano que está parado o projeto lá (AUGUSTO).*

Independente das questões de acesso à adaptação e acessibilidade, o próprio trabalho é reconhecido como sendo “burocrático”, principalmente quanto atrelado à questão da lentidão e do difícil acesso à informação. Toda essa situação acaba por frustrar o servidor.

*O mais complicado é quando tu tem que olha alguma tabela, compara alguns dados, buscar dados, é algo difícil, que eu não gosto de fazer aqui, é algo que me irrita muito nesse tipo de trabalho nosso, que é a lentidão dos serviços públicos, que é um **trabalho extremamente burocrático**, por exemplo, se tu precisa de algum dado de algum setor aqui, eles dificilmente tem esses dados automáticos, eles tem que pesquisa e muitas vezes tem poucas fontes, daí tu liga, ontem mesmo eu precisava de um dado e a pessoa já tinha ido embora. Tem poucas fontes né, então tem algum problema particular com a fonte, ou a pessoa está em uma reunião, e simplesmente tu não consegues mais a informação, daí tu tem que **protelar pro dia seguinte e isso me chateia muito**, porque o cidadão de alguma forma vai demora, vai demora mais pra ser atendido ou o outro colega, o jornalista, vai demora mais pra ser atendido, isso me chateia muito (AUGUSTO).*

Adicionalmente, relacionada à ineficiência dos processos de gestão das organizações públicas, a área de gestão de pessoas é percebida como sendo “burocrática”, “funcional” e “operacional”. Augusto salienta que ela estaria na parte mais funcional, cuidando apenas o “lado de papel” dos servidores.

*O RH só serve mesmo pra ti recruta, no meu caso ou dos demais colegas é igual, independentemente da situação, não tem, eles só **acompanham o teu lado de papel**, assim a tua **situação funcional aqui dentro**, mas não te dão nenhum **acompanhamento, nada** (AUGUSTO).*

Para Ana Clara, a área de gestão de pessoas deixa muito a desejar e não funciona como deveria, pois ela fica muito restrita a “parte burocrática” que está mais relacionada às questões formais de documentação, ou seja, papéis e não se envolve muito “na parte prática das coisas”.

*A área de **gestão de pessoas fica mais assim na parte burocrática** mesmo, ela não se envolve muito assim na parte prática das coisas, digamos assim, o que eles fazem mesmo assim é questão assim de lotação de servidores, por exemplo quando um servidor quer trocar de setor e tal eles se envolvem, às vezes quando tu precisa assim esclarece alguma dúvida maior que nem assim no meu caso ali referente a minha lotação e tal, então eu tive que marcar uma hora com o pessoal do RH sendo que eles poderiam resolver o meu problema por e-mail sabe? então é muito burocrático, coisas simples assim que dariam pra resolver na hora, dar um retorno imediato pro servidor sabe, e tu tem que ficar agendando um horário pra ir lá pra conversar sabe,*

então eu acho que não funciona direito sabe, é muita burocracia, na prática, não funciona (ANA CLARA).

Luna relata que o RH possui pessoas “sensíveis” que buscam estar presentes, porém, é um “RH de serviço público” por isso ele ainda seria mais operacional e administrativo, ficando a parte de acompanhamento dos servidores públicos com deficiência mais para a área de medicina do trabalho.

O RH tenta ser presente, só que o nosso RH, por ser serviço público, ele é mais operacional né, ele é muito mais operacional, muito mais administrativo, então o suporte de acompanhamento, por exemplo, é feito pelo serviço biomédico, por psicólogos e psiquiatras, a área de RH faz muito mais a parte administrativa de realocação, embora os nossos colegas de RH, algumas pessoas, sejam bastante sensíveis e identifiquem situações que podem dá suporte ao servidor (LUNA).

De certa forma, a imagem do servidor público também representa uma maneira de “personificação” da burocracia ao remeter à lentidão, à ineficiência, algo próprio do serviço público e depreciativo em comparação ao privado. Todos os participantes relataram que esta imagem negativa do servidor público ainda existe, mas não identificam que no seu local de trabalho exista. Pelo contrário, identificam como algo que há em outro setor ou órgão público, como uma visão antiga que ainda permanece, sem necessariamente existir na prática.

Eu vejo, principalmente em outros órgãos, não aqui, porque aqui o pessoal é muito parecido, muito dinâmico, muito trabalhador assim, mas eu vejo que até tem um preconceito que funcionário público não trabalha, é muito lento, não faz as coisas, eu vejo que em alguns órgãos a gente ainda se depara com isso, com algumas coisas antigas, que são mais divagares (JOÃO).

Tal como visto no estudo de Veneu (1990), a imagem antiga que remete ao servidor público como aquele que não faz nada, apenas bate o ponto e vai embora, é também relatada nas falas de Ghum e Luna.

*Nos anos oitenta ainda existia aquela **história do paletó, ainda do servidor público que só bate ponto e vai embora**, hoje já é mais complicado, não vejo o pessoal fazendo isso hoje, mas deve existir ainda em muito lugar mas está mais relacionado hoje à política mesmo, é bem complicado, mas se tu pegar os outros setores é bem tranquilo (GHUM).*

*Ainda existem alguns problemas de se associa **o servidor público ao vagabundo, ao cara que coloca o casaco na cadeira e vai embora, a pessoa que não cumpre nada e que ganha no final do mês**, mas por outro lado todo mundo quer ser servidor público para ter estabilidade, mas quando entra começa a ver que isso está mudando, sabe? essa mentalidade antiquada está mudando [...]. Mas eu acho que a sociedade está modificando essa visão e nós temos que modifica a nossa visão, o ranço de alguns colegas, de algumas instituições. Assim está mudando e precisa muda e muda a partir de novas cabeças pensantes né, de novas pessoas que estão ingressando hoje e ajudando a modificar (LUNA).*

Nas falas de João, Ghum e Luna percebe-se que esta imagem do servidor público está mudando e mostrando exatamente o contrário: “que o servidor público é trabalhador, tanto quanto o trabalhador da iniciativa privada e que com os novos concursados esta visão depreciativa tende a terminar”.

Augusto, fazendo o comparativo entre o trabalhador da iniciativa privada e o da pública, traz a percepção de que aqueles das empresas privadas são considerados mais competentes e dedicados, enquanto que os da pública são mais “relaxados” por terem a garantia da estabilidade e a ideia de que dificilmente serão demitidos.

Tem essa percepção de que a pessoa que trabalha na empresa privada é muito mais competente muito mais esforçada, na grande maioria das vezes, do que aquele que trabalha no órgão público, porque tem uma garantia, ela acaba relaxando, no serviço público isso é notório, [...] mas essa é uma imagem que foi construída através do tempo, não vem de agora, sempre se teve essa ideia do servidor público vagabundo, e como tu tem direitos do emprego público, e é difícil tirar o direito, o direito por lei não se tira né, pra mudar essa ideia vai ser muito difícil, a melhor coisa que podia acontecer pra população que é atendida pelo servidor público é acabar com esta estabilidade do servidor público, porque ele teria que se esforçar muito mais, inclusive eu, qualquer pessoa, pra se manter no emprego, mas acho difícil isso acontecer (AUGUSTO).

Larissa descreve a imagem do servidor público como aquele que “não faz nada” e “passo o dia inteiro sentado” e faz uma articulação com a contratação de pessoas com deficiência no serviço público como uma perpetuação dessa visão, se não houver uma preocupação com a alocação destes trabalhadores em “funções compatíveis com suas deficiências”.

*Tem bastante essa visão de que o servidor público não faz nada, passa o dia sentado. Então até isso é uma coisa que me incomoda um pouco né, porque eu pelo menos tenho uma visão contrária né, não é porque tu é servidor público que tu não precisa trabalhar, e eu acho que claro ainda existe um trabalho pela frente pra se mudar essa visão, mas acho que **também as pessoas com deficiência tem um papel nisso**, porque não adianta ser contratado, que nem eu te disse antes, **não adianta tu contratar uma pessoa com deficiência simplesmente por contratar né**. Então acho que as pessoas com deficiência no serviço público também devem ter **funções compatíveis com suas deficiências, porque se não vai prevalecer essa visão de que o servidor público não faz nada** (LARISSA).*

Ana Clara se cobra mais por ser servidora pública, pois sente-se mal com a imagem de que o servidor público não faz nada e quer mostra que o servidor público também produz.

*Por um lado eu **me sinto orgulhosa**, porque eu passei em um processo seletivo assim que foi muito concorrido, só que ao mesmo tempo eu sinto que **tenho muito mais cobrança por eu ser um funcionário público** do que aquele que trabalha na iniciativa privada, porque tem essa cobrança de ter muita gente que acha que o **funcionário público não trabalha, que é vagabundo, que só bate o ponto e vai embora e tal**, então, assim pra mim tem muito peso sabe, porque eu sou do tipo de pessoa que trabalha e que eu faço questão de mostra, olha, eu trabalho! Eu não sou esse tipo de funcionário público que a maioria das pessoas falam sabe? **então pra mim tem muito peso isso sabe? pra mostra que o funcionário público não é vagabundo** que nem um deputado disse alguns dias atrás, então eu me sinto muito cobrada né porque eu preciso, **sinto a necessidade de mostra isso perante a sociedade** (ANA CLARA).*

Alguns aspectos negativos do serviço público, relatados pelos servidores, vão de encontro às características analisadas na revisão da literatura, como o trabalho no serviço público sendo percebido como lento, moroso, burocrático e, no que diz respeito à imagem do servidor público, como aquele que não trabalha, não se empenha, passa o dia inteiro sentado e é acomodado (VENEU, 1990; CHANLAT, 2002; SARAIVA, 2002; SPILKI, TITTONI, 2005; RIBEIRO, MANCEBO, 2013). Diante destas considerações, percebe-se que, ao mesmo tempo em que os servidores sentem-se acolhidos e reconhecem os benefícios em trabalhar no serviço público, também percebem algumas lacunas, consideradas por eles, inerentes ao serviço público.

Os resultados obtidos em estudos sobre sentidos e significados do trabalho, realizados com servidores públicos mostraram esses mesmos aspectos do serviço público (SOUZA; MOLIN, 2014; NASCIMENTO; SIMÕES, 2011; COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008; GOUVEA; KUBO; MANTOVANI, 2011). Os autores destacam que essas concepções podem influenciar os sentidos e significados do trabalho, porém, como destacado por Coutinho, Diogo e Joaquim (2008), as perspectivas positivas sobressaem-se às negativas no momento em que os servidores consideram os sentidos e significados do trabalho, como será analisado na seção seguinte.

5.3 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS COM DEFICIÊNCIA

Neste subcapítulo serão apresentados os sentidos e significados do trabalho para os servidores públicos com deficiência, que em alguns aspectos foram parecidos com os resultados obtidos em estudos anteriores, tendo as pessoas com deficiência como sujeitos da pesquisa e estabelecidos pela condição de ser servidor público. O significado do trabalho ocupa uma posição central na vida dos servidores públicos com deficiência, seguido da importância da família tal como poder ser percebido nas falas a seguir.

Acho que o trabalho e a família são as duas coisas mais importantes” (ANDRÉ).

Hoje, hoje já com a situação de adaptação, o trabalho hoje ocupa cinquenta por cento da minha vida e o outro cinquenta é a minha vida né? as minhas coisas, a minha família, os amigos, minha casa” (LUNA).

Eu acho que o trabalho preenche o homem, digamos assim, acho que ele traz valores, e mesmo que eu tivesse muito dinheiro, eu não me imagino, assim, sem trabalhar” (ANA CLARA).

O trabalho é tido como tarefa que orienta as demais esferas da vida e está carregado de valores e sentidos que vão além do estritamente utilitarista, como a troca de um trabalho por salário.

Além da centralidade do trabalho, percebe-se que são mantidos os diversos *ethos* do trabalho, conforme descrito por Bendassolli (2009), que sublinha o fato de que há uma pluralidade de significados, como pode-se verificar na fala de João.

Trabalho é realização, significa superação, buscar atravessar, ampliar os horizontes, atravessar os limites, conviver com pessoas, consolidar valores, também valores pessoais, além dos profissionais; trabalho também significa pra mim oportunidade de contribuir com a sociedade, além de sobreviver né, essa oportunidade de deixar uma coisa para a sociedade, de ser uma engrenagem, de participar como uma engrenagem de um todo (JOÃO).

Não foi evidenciado o *ethos gerencialista*, em que o trabalho é sinônimo de carreira e marca própria, carente de bases institucionais (BENSASSOLI, 2009), que justifica-se pelos participantes das pesquisas serem servidores públicos e terem uma carreira considerada estável e seus direitos estabelecidos em lei.

Assim, entre outros sentidos, o trabalho foi descrito como sendo fonte de satisfação e realização pessoal, como modo de se sentir útil pra sociedade e manter-se ativo e produtivo, e também a partir de uma visão instrumental do trabalho. No Quadro 9, são apresentadas as categorias relativas aos sentidos do trabalho para os servidores públicos com deficiência.

Quadro 9 – Os sentidos do trabalho para os servidores públicos com deficiência

Dimensão Organizacional	Um trabalho que faz sentido se tem boas relações interpessoais. Um trabalho que faz sentido se tem reconhecimento e valorização. Um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico. Um trabalho que faz sentido proporciona autonomia.
Dimensão Individual	Um trabalho que faz sentido proporciona independência. Um trabalho que faz sentido permite realização e satisfação.
Dimensão Social	Um trabalho que faz sentido permite inserção social. Um trabalho que faz sentido há contribuição social.

Fonte: elaborado pela autora

A seguir cada categoria sobre sentidos do trabalho é apresentada e analisada. Entende-se que os sentidos do trabalho não são diferentes dos encontrados na revisão da literatura, no entanto, fica claro que a condição de ser pessoa com deficiência e de ser servidor público influencia, faz com que o trabalho seja percebido por estes dadas essas condições e o contexto social no qual estão inseridos.

5.3.1 A dimensão organizacional: organização do trabalho e relações interpessoais

Nesta categoria destaca-se o que os servidores consideram significativo em seu trabalho e o que procuram nele. Deste modo, na dimensão organizacional, destacam-se as seguintes categorias:

- a) um trabalho que faz sentido se tem boas relações interpessoais;
- b) um trabalho que faz sentido se tem reconhecimento e valorização;
- c) um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico;
- d) um trabalho que faz sentido proporciona autonomia.

Percebe-se que os servidores ao relatarem os aspectos significativos de seu trabalho referem-se a condição de ser pessoa com deficiência, por isso, ainda apresentando sentidos do trabalho próximos aos encontrados em outros estudos os mesmos sentidos são neste caso percebidos por circunstâncias diferentes. Nos próximos subcapítulos cada categoria será apresentada e analisada separadamente.

5.3.1.1 Um trabalho que faz sentido se tem boas relações interpessoais

Os servidores avaliaram as suas relações com os seus colegas de trabalho e chefia como sendo muito boas, essas estão ligadas ao fato serem bem recebidos, acolhidos, terem apoio e serem respeitados. No caso de João, ele considera que o seu ambiente de trabalho é bem agradável e possui boas convivências, passa a maior parte do tempo neste ambiente sem problema algum, sente-se respeitado pelas chefias e estabelece amizades.

O ambiente de trabalho aqui é muito bom, aqui eu já passei em dois setores né, atualmente é o segundo setor em que eu trabalho, as pessoas em geral, as pessoas se respeitam, é um ambiente agradável né, há uma boa convivência, nós temos aqui o restaurante então eu passo o dia todo aqui eu trabalho, almoço aqui na maioria dos dias, é muito bom, tenho amigos aqui, tenho colegas e amigos, tenho uma relação boa

com a chefia, com as chefias né? é um ambiente de muito respeito poderia dizer assim (JOÃO).

Ter boas relações pessoais também é ser bem recebido e acolhido. Por isso, atualmente, os servidores públicos entrevistados não relataram ter maiores dificuldades de relacionamento com seus colegas de trabalho devido à deficiência, pelo contrário, sentem que têm o apoio de seus colegas.

Todo mundo sempre foi super gentil, assim a maioria das vezes dos casos do tipo que preciso que alguém vá me ajudar lá no restaurante, por exemplo, quase sempre vou almoçar com algum colega e o colega não se opõe e fica até feliz em poder ajudar a servir o prato ou coisa assim achar uma mesa ou dizer onde é que está o meu copo (ANDRÉ).

Eu acho que o pessoal me recebeu muito bem, assim, no estado, o pessoal aqui do hospital, especificamente, não posso reclamar, eu fui bem acolhida. Em geral sempre tem algum colega disponível que as vezes, quando tu precisas de alguma ajuda, de alguma coisa né, sempre tem alguém disponível, eu acho que é bem tranquilo assim (LARISSA).

Assim como no estudo de Nohara, Fiammetti e Acevedo (2007) o senso de colaboração entre colegas que possuem deficiência e os que não possuem aparece como um ponto importante para se preservar o bom relacionamento no trabalho.

Mari também considera o seu relacionamento com os colegas como sendo muito bom e sente-se à vontade em pedir auxílio a eles. “Na verdade eu tenho colegas, assim, que sempre me auxiliam, conversamos inclusive assuntos particulares, pessoais, e eu gosto bastante, particularmente, assim os meus colegas gostam do meu trabalho e eles me apoiam” (MARI).

5.3.1.2 Um trabalho que faz sentido se tem reconhecimento e valorização

O reconhecimento e a valorização são percebidos tanto pela parte da organização, pelas chefias quanto pelos próprios colegas e usuários do serviço. O critério de reconhecimento e valorização é essencial para o sentimento de prazer no trabalho, da mesma forma, a sua ausência, é fonte de sofrimento (MENDES; TAMAYO, 2001).

Para os servidores públicos deste estudo, o reconhecimento está na percepção de capacidades e qualidades relacionadas à realização de um bom trabalho. E a valorização é a retribuição pelo trabalho realizado que pode ser por meio de remuneração, disponibilização de meios para o desenvolvimento profissional, seja por meio de qualificação e/ou por progressão

de carreira, e por qualquer outra atitude positiva. O mesmo sentido de reconhecimento por servidores público com deficiência foi destacado no estudo de Paiva, Bendassolli, Paiva e Torres (2015), que ocorre tanto quando os chefes quanto os colegas identificam a condição de um bom trabalhador.

Mari e Larissa sentem-se valorizadas pelos seus colegas ao perceberem que eles reconhecem as suas capacidade e qualidades na realização das tarefas de trabalho e demonstram com elogios e indicações de trabalho.

Os meus colegas valorizam muito o meu trabalho, eu lembro que quando precisava fazer vários contatos em um dia só, dar várias informações, e assim eles sempre elogiavam a minha capacidade de memorizar, de saber o que tinha que fazer, enfim, datas, telefones e contatos, nomes de pessoas, enfim (MARI).

Seguidamente os meus pacientes mesmo me indicam para outros colegas porque veem resultado os colegas mesmo os meus colegas de trabalho né nós somos uma equipe maior me indicam né o pessoal as vezes da psicologia que identifica que recebe um paciente recebe um funcionário pro atendimento mas vê que tem um comprometimento físico também então me indica eu acho bem bom assim esse reconhecimento (LARISSA).

Segundo Dejours (2004), o fazer do trabalho deve ter visibilidade para que o reconhecimento possa tornar-se possível. Assim, reconhecer está o fazer e não sobre a pessoa que trabalha. Deste modo, o reconhecimento sobre o fazer mantém o respeito e o sentido de cooperação e a coletividade entre as pessoas. Com as falas dos servidores, percebe-se que no fazer do trabalho e de sua percepção, a questão da deficiência fica em segundo plano.

O reconhecimento e valorização também vêm por parte das chefias ao darem feedback do trabalho realizado.

Eu me sinto reconhecida porque a minha chefe ela me fala isso, como é importante o meu trabalho nas minhas avaliações, também ela sempre fala disso, porque apesar de toda a limitação que eu tenho, do cansaço que eu sinto e tal, de eu fica horas na estrada e eu chego aqui e produzo, eu produzo muito mais do que colegas que moram bem dizer do lado. [...] Eu posso ter todas as dificuldades, eu sei que é muito mais difícil pra mim estar aqui do que para outras pessoas, mas enquanto eu estiver aqui eu vou fazer o meu trabalho bem feito sabe, então eu me sinto reconhecida porque a minha chefe ela me fala isso, ela me dá um feedback (ANA CLARA).

Para João ser valorizado, está ligada a preocupação da organização em oferecer aprimoramento aos seus funcionários e ao recebimento de um bom salário.

Eu sinto orgulho de trabalha aqui, sinto orgulho do que eu faço, sinto motivado, é um lugar que valoriza os seus servidores, que dá oportunidade de buscar aprimoramento, paga bem os servidores é uma instituição um órgão sério e eu gosto muito de trabalha aqui eu não penso em sai (JOÃO).

Mari sente-se valorizada pela organização no momento em que a mesma preocupa-se com a sua carreira e valoriza sua qualificação. O reconhecimento também vem de “fora”, ao perceber que o seu trabalho é referência para a comunidade acadêmica.

Não apenas aqui dentro mas também fora né? por outras pessoas principalmente ah por esses professores que vem nos procurar para conhecer o trabalho, para desenvolver um projeto ou uma pesquisa né? quando vem me procura para fazer um artigo. Até mesmo aqui, nós temos a chamada progressão a cada seis anos o funcionário público apresenta né os seus certificados (MARI).

Portanto, os servidores sentem-se reconhecidos e valorizados por diversos funcionários públicos, pelos seus chefes, pelos próprios colegas, por quem utiliza o serviço público ou até mesmo pela comunidade que reconhece seu trabalho como uma referência, o que por si só contribui para que estejam motivados. Na categoria seguinte serão apontadas características do trabalho como sendo desafiante, interessante e dinâmico, como importantes para realização de um trabalho com sentido.

5.3.1.3 Um trabalho que faz sentido é desafiante, interessante e dinâmico.

Esta categoria descontrói alguns dos pressupostos iniciais deste estudo que com base no referencial teórico caracteriza o trabalho no serviço público como monótono, rotineiro e, portanto, pouco interessante e desafiante (VENEU, 1990; CHANLAT, 1996; SARAIVA, 2002). No entanto, não foi o descrito por estes servidores ao relatarem que suas atividades de trabalho os motivam por serem desafiadoras, interessantes e dinâmicas.

André, relatando sobre o projeto do qual faz parte, diz que gosta de trabalhar em algo que seja um desafio pra ele e que seja dinâmico e interessante. “Normalmente eu tenho dificuldade em fazer um trabalho rotineiro e simples, aí sim que eu acabo não fazendo direito eu prefiro fazer uma coisa que cada vez seja um desafio diferente” (ANDRÉ). André considera este projeto interessante, pois ele faz parte da equipe desde o início e vê que o resultado deste seu trabalho realmente vai ser muito útil para os objetivos da organização e para melhorar o trabalho dos seus colegas.

Eu acho bem legal o projeto em que me colocaram aqui, eu gosto sempre de trabalhar com coisas na área fim, de fazer alguma coisa que eu perceba que realmente faz a produtividade do lugar melhora. [...]então percebo a possibilidade de realmente fazer alguma coisa com utilidade né para a “organização pública C”, isso me motiva bastante então fiquei bastante feliz de estar neste projeto (ANDRÉ).

João também considera o seu trabalho desafiador, o que o motiva cada vez mais a procurar qualificação para melhor contribuir com os objetivos organizacionais. “É um trabalho que me desafia e tanto desafia que eu estou fazendo um outro curso superior agora pra tenta qualificar mais o trabalho” (JOÃO). Deste modo, conforme referido no estudo de Morin (2001), um trabalho com sentido é desafiador, ou seja, ele é razoavelmente exigente.

Larissa está sentindo, durante o atual período de reestruturação de seu setor, falta de um trabalho dinâmico e desafiante, pois gosta de estar sempre “ativa”, trabalhando com o atendimento. Ela sabe que o seu trabalho é importante e que tem muitos colegas precisando de seus cuidados.

Como é um setor que está se estruturando ainda eu as vezes queria que ele estivesse mais acelerado sabe, porque eu sou uma pessoa muito ativa, pra mim é melhor ter muitos pacientes para atende durante um dia, porque me mantem ligada, me mantem ativa, do que passar muitas vezes sabendo que eu tenho pessoas pra estarem aqui em atendimento, mas que elas não chegam até a mim (LARISSA).

A variedade de tarefas que exigem a aplicação de variadas competências também é considerado um fator chave para a atribuição de sentido ao trabalho (HACKMAN; OLDFHAM, 1976⁸ apud MORIN, 2001).

Luna considera o seu trabalho interessante, pois possibilita a interação com diversas áreas do conhecimento, das quais ela pode acompanhar do início ao fim e ver que o seu trabalho realmente contribui para um bom resultado, tanto para a organização quanto para a sociedade.

O meu trabalho é muito interessante, acho muito rico, porque é muito multiprofissional né? e é possível aplica aquele conhecimento que eu já tenho em outras situações. [...] então é gratificante tu poder fazer etapas de um trabalho que tem continuidade e que tem eficiência (LUNA).

Pode-se inferir que o trabalho desses servidores não é alienado, tal como descrito em Matos (1994), que diz que ele é formado por tarefas fragmentadas e que impede a percepção de sua contribuição individual para a contribuição do coletivo como um todo. Ao contrário, os servidores, neste caso, percebem que contribuem para a finalidade que se propõe a organização e sentem-se parte disso. Dentre as características que contribuem para o sentido do trabalho, Hackman e Oldham (1976⁹ apud Morin 2001) citam a capacidade de realizar um trabalho do início ao fim e identificar os seus resultados.

⁸ HACKMAN, Richard; OLDFHAM, Greg. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

⁹ Idem.

5.3.1.4 Um trabalho que faz sentido proporciona autonomia

A autonomia aparece com um sentido relevante para os servidores com deficiência e está ligada ao seu protagonismo. Assim, a autonomia é a liberdade proporcionada ao realizar um trabalho perante a sociedade, é sentir-se produtivo, e pela liberdade dada aos servidores públicos com deficiência para que possam participar e contribuir com decisões que impactam diretamente na sua tarefa laboral, é possibilitar para que realizem o seu trabalho conforme os objetivos esperados. O que corrobora com o conceito de autonomia de Morin (2001, p. 10), que sublinha autonomia como sendo o mesmo que:

[...] a capacidade de um trabalho deixar uma boa margem de liberdade, de independência e de discricção à pessoa para ela determinar as maneiras de realizá-lo, traz consigo o sentimento de responsabilidade pela realização das tarefas e pela obtenção dos objetivos fixados.

Mari, Luna e Larissa ressaltam que a autonomia é algo sempre almejado pelas pessoas com deficiência como uma forma de mostrarem que são capazes de realizar suas atividades, de ser protagonistas de suas vidas. Segundo Mari o “trabalho também é autonomia, e como a pessoa com deficiência sempre busca autonomia né, conseguir realizar suas atividades, ser protagonista e eu falar por mim, porque eu não quero que o outro venha falar por mim” (MARI). E no seu trabalho, como teve todas as adaptações atendidas, ela consegue autonomia para realizar as suas atividades, utiliza o braile, um sintetizador de voz para realizar leituras e quando precisa, sente-se à vontade para pedir auxílio aos seus colegas.

Para Ghum, autonomia é a possibilidade de ter maior flexibilidade, liberdade para estar realizando o seu trabalho, estar participando de outras atividades que o serviço público oferece, tal como um evento de atualização, e até mesmo, no caso das pessoas com deficiência, estar interagindo e articulando-se com outras organizações sociais.

*No ambiente público tu **tem mais liberdade** para propor, trabalhando no ambiente privado tu já não tem esse tipo de liberdade, vai propor no ambiente privado “ah quem sabe a gente lute por tal causa”, não, o nosso foco aqui é comércio, é vender, então é bem difícil, mesmo nos lugares em que eu trabalhei no comércio, que propus ah quem sabe a gente rebaixa os balcões né, faz a rampa lá na frente, mas é muito isolado, é muito assim particular, assim é bem fragmentado, no setor público não, tu **pode convencer um outro, daí daqui a pouco tu forma um grupo e tu pode trabalhar aquela questão, essa é a vantagem do setor público e de ser servidor público (GHUM).***

Nesta sua última fala, Ghum refere-se à liberdade como uma forma de poder realizar, em seu próprio ambiente de trabalho, articulações com seus colegas que da mesma forma

possuem deficiência, para estarem melhorando as questões que acham pertinentes. Encaixa-se nisso o exemplo das comissões instauradas para acompanhar os servidores público com deficiência, o que não deixa de ser uma autonomia que eles possuem para proporem melhorias.

5.3.2 A dimensão individual: o trabalho não somente como um meio de independência/sobrevivência mas também como realização e satisfação pessoal

Todos os servidores referiram-se ao trabalho como uma maneira de obter independência financeira, mas essas afirmações vieram acompanhadas de outros sentidos que estão além das questões financeiras e que dizem respeito a realização e satisfação pessoal. “O salário, muitas vezes, é uma parte muito importante, mas não é tudo” (JOÃO). Por isso destaca-se nesta categoria o trabalho como independência, realização e satisfação pessoal.

5.3.2.1 Um trabalho que faz sentido proporciona independência

Percebe-se que há duas maneiras distintas pelas quais os servidores referem-se ao trabalho como uma forma de ter independência. A primeira está mais ligada ao sentido instrumental do trabalho tal como referido por Andrade, Tolfo e Dallagnelo (2012) como sendo um sentido presente na sociedade e nas organizações em que as ações das pessoas são direcionadas por incentivos econômicos, isto é, por motivos utilitaristas de busca por ganhos financeiros e poder.

É uma atividade necessária para buscar a subsistência né, a sobrevivência (JOÃO).

O trabalho tem um grande nível de importância até porque do meu trabalho sai o meu sustento, sem trabalha não me sustentaria (ANDRÉ).

Particularmente é uma garantia pra mim e pra minha família em termos econômicos né? (GHUM).

Trabalho pra mim é uma forma de sustento, de ganhar dinheiro, é algo necessário, ele tem uma utilidade na minha vida né, esse tênis eu comprei, a roupa né? por causa do trabalho, eu tenho dinheiro por causa do trabalho (AUGUSTO).

Claro, o trabalho possibilita a tua manutenção né, através do salário, tu conseguir adquirir alguns bens, manter a tua família (MARI).

Trabalho é ajudar na questão financeira e a me sentir útil e produtiva, ter a minha independência financeira, também não depende do meu marido, do meu pai, da minha mãe (ANA CLARA).

Relacionada à independência financeira, a pessoal também é ressaltada pelos servidores, aproximando-se da racionalidade substantiva do trabalho (ANDRADE; TOLFO; DALLAGNELO, 2012).

Para Ana Clara, além da independência financeira, o trabalho é uma forma de mostrar para si mesmo, para a família e para a sociedade, que as pessoas com deficiência são capazes de trabalhar, que podem viver sem uma total dependência dos pais e familiares. A mesma percepção “de mostrar capacidades” e romper com o mito de que a pessoa com deficiência é incapaz e dependente da família, foi identificada pelos trabalhadores com deficiência participantes da pesquisa de Lima *et al.* (2012).

Larissa refere-se ao trabalho como um meio de adquirir independência e mostrar para os pais e para a sociedade que as pessoas com deficiência são capazes de trabalhar. “O trabalho é uma forma de tu adquiri independência, ele te dá independência, de tu poder mostrar capacidades, de tu poder mostrar que tu é alguém pra sociedade” (LARISSA).

Assim, Larissa vê no trabalho uma forma de mostrar que a deficiência não impede a pessoa de ser independente e capaz. Dificuldades existem, porém, a deficiência não é um limitador.

Poder trabalhar é poder me tornar independente né, poder, como é que eu vou te dizer, poder mostrar para as pessoas também que a deficiência não é uma limitação, ela pode te trazer algumas dificuldades, alguns obstáculos, mas nem por isso ela te limita totalmente né, tu vai ter algumas adaptações na tua rotina profissional, na tua atividade profissional, mas ela não torna o desempenho profissional impossível. Acho que muito é de realização, independência, acho que é um estímulo também né tu poder perceber que tu tem capacidade para alguma coisa (LARISSA).

Assim, igualmente como descrito por João ao relatar que trabalho é “superação”, a fala seguinte de Larissa também demonstra que trabalhar representa uma superação diante das próprias incertezas que se tem sobre as capacidades das pessoas com deficiência para o trabalho. O seguinte trecho da fala de Larissa “mostrar que é alguém pra sociedade” também aproxima-se da questão da identidade, de estar inserido, enquanto que os que não possuem trabalho sentem-se excluídos, tal como a situação das pessoas com deficiência, e, conseqüentemente, sentem-se culpados por isso. O trabalho na conjuntura social não é apenas um modo de ganhar a própria vida, sobretudo é conferido a ele um *status* social (DEJOURS, 2012).

Augusto relata o sentimento de culpa enquanto não conseguia trabalho e dependia do sustendo de seu pai, sentia-se dependente: “os cinco anos que eu fiquei em casa, sem trabalho,

que eu não tinha emprego e tal, fiquei pensando puxa o meu pai está trabalhando, está me sustentando, eu me sentia culpado com isso” (AUGUSTO). Dessa forma, o trabalho lhe deu maturidade, encorajamento para “encarar a vida lá fora”. “O trabalho me deu uma maturidade, me deu uma, como é que eu posso dizer, uma naturalidade para as coisas, hoje em dia eu perdi o medo de fazer algumas coisas, de encara a vida, o trabalho te dá essa independência” (AUGUSTO).

5.3.2.2 Um trabalho que faz sentido permite realização e satisfação pessoal

A questão de realização e satisfação pode estar ligada a diversas variáveis relacionadas ao trabalho. A realização pessoal é resultante de um trabalho prazeroso e que está relacionado a múltiplas causas e fontes de satisfação no trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007). Como pode-se perceber na última fala de Larissa na categoria anterior, a questão de ter independência é um dos motivos para a realização pessoal. Para Larissa somente “poder trabalhar é uma realização pessoal”. Pelas dificuldades que possui, por não enxergar ela se considera realizada profissionalmente, mesmo sendo tão nova. Os outros servidores públicos também consideram-se realizados nos seus atuais cargos e a maioria já estaria no emprego para permanecer até a aposentadoria.

Assim como em Morin (2001), a atribuição de sentido de realização no trabalho está ligada à concretização de desejos e ambições. Seguindo nesta perspectiva, o trabalho para os servidores públicos está ligado à possibilidade de realização de projetos e pela característica da estabilidade. “A oportunidade de planejar a tua vida, eu queria poder planejar e o serviço público ele te traz isso” (JOÃO).

Para Ana Clara o trabalho em si serve para o homem ter projetos e realizá-los e que, portanto, uma vida sem projetos não teria sentido.

Tem esse lado de eu ter os meus projetos, eu consegui realizar os meus projetos sabe, eu acho que tipo a vida quando não tem um projeto, nenhum tipo de projeto, não tem sentido, acho que sempre tem que ter um projeto em mente e estar batalhando e correndo atrás e construir sabe, uma pessoa que não constrói nada, sei lá, acho que a vida fica muito vazia (ANA CLARA).

Ao sentirem-se realizados, os servidores mostram-se mais motivados na realização de suas tarefas de trabalho. “Eu me sinto plenamente realizado e com vontade de continuar aprendendo e fazendo sempre um trabalho cada vez melhor” (JOÃO).

Eu me sinto realizada, muito realizada, eu gosto de sair de casa diariamente sabendo que muitas vezes né o transporte atrasa, eu vou encontrar alguma pessoa que faça um comentário que eu não goste muito, mas eu sei que eu vou chegar no meu trabalho, que eu vou desenvolver uma atividade que me satisfaz, que eu gosto de desenvolver e que também contribuí pro meu crescimento pessoal, que também eu possa ter a alegria de ouvir um elogio, então, isso é muito gratificante o meu trabalho, mesmo, as vezes, com muita correria de produção de evento, mas sempre me trouxe grande satisfação (MARI).

Realização e satisfação também estão ligadas em fazer uma atividade que se gosta, que se sente bem e que dê prazer. “Pra mim trabalho também tem muito a ver com algo que tu gosta de fazer né? acho que se tu trabalha com alguma coisa que tu gosta este trabalho fica muito mais prazeroso” (LARISSA).

Eu sempre me dediquei muito ao meu trabalho, ele me traz muita satisfação, muita gratificação, eu fico muito feliz com o meu trabalho, gosto muito do que eu faço, gosto da área de cultura e estou sempre procurando pesquisar e conhecer os trabalhos desenvolvidos em outros lugares (MARI).

Luna sente-se realizada e satisfeita com o seu trabalho ao perceber que ele resulta nitidamente em uma contribuição para a sociedade. “Pra mim ser servidora pública é uma satisfação pessoal, eu me sinto muito mais realizada como servidora pública do que em algumas experiências que eu tive em outro trabalho” (LUNA). Mari também considera-se realizada e satisfeita com o seu trabalho por ser servidora pública, “estar a serviço do outro” para ela é muito gratificante. “Todo ser humano eu acho que precisa ter uma atividade laboral, o trabalho na verdade ele traz satisfação, gratificação, que é tu estar a serviço do outro” (MARI).

Implica na realização e satisfação, um trabalho em que se tem reconhecimento, autonomia, crescimento pessoal, aprendizagem e que o servidor sente que está fazendo um trabalho que tem importância e que tem um resultado eficaz.

Eu me sinto realizada com o meu trabalho porque eu conquistei não só o ganho financeiro né? Porque o trabalho me permite que eu seja dona do apartamento de onde eu moro, que eu tenha estabilidade financeira, mas também porque eu fiz muitos cursos, eu participei de várias capacitações, de vários treinamentos, de várias formações que me permitiram ter um aperfeiçoamento intelectual e cultural né? Então é um campo da minha vida que eu não tenho nenhuma dívida da satisfação, eu me sinto profissionalmente satisfeita (LUNA).

Por mais que os servidores tenham procurado o serviço público pela estabilidade financeira e pelo pagamento de bons salários, somente isso não os manteria motivados a permanecer no serviço público. Ghum reconhece que o trabalho também deve proporcionar satisfação:

Poder contribuir, ter o devido retorno pela tua contribuição, vai além da esfera econômica né, financeira, tem gente que encara o trabalho como uma forma de ter renda né? apenas, de tu prover o próprio sustento. Eu vejo além disso, o trabalho, ele tem que te satisfazer de alguma forma, tu fazer o trabalho só visando renda ou né

muitas vezes a gente procura concurso só visando renda, o teu trabalho não vai ser legal, tu tens que ter um objetivo (GHUM).

André afirma ganhar um bom salário, porém, ao considerar-se realizado, além da remuneração, gostar do que faz e ser valorizado também contribui para a realização pessoal. “Pensando no que eu faço, eu gosto do que eu faço e me pagam bem para fazer o que eu gosto, eu tenho colegas que me valorizavam, então na verdade eu me sinto bem realizado” (ANDRÉ).

A realização e a satisfação apresentam-se como fatores importantes para a atribuição de sentidos ao trabalho. Luna relaciona a falta dessas duas condições como causa de muitas doenças psicológicas causadas pelo trabalho. “A satisfação pessoal é importante, ela é muito importante, se não fosse não teria tanto consultório médico aí de psicólogo, psiquiatra com tanta gente se tratando pela insatisfação, pela dificuldade de fazer parte do mundo como eu disse” (LUNA).

Assim, ao contrário, não ter realização e satisfação no trabalho, geraria grandes problemas ao trabalhador (MENDES; TAMAYO, 2001). No estudo de Mendes e Tamayo (2001), o desgaste físico e mental estaria entre os motivadores do sofrimento. Neste sentido, Ana Clara considera que não se sente realizada em seu trabalho por um motivo pessoal que a estaria deixando frustrada com a organização onde trabalha. Todo dia Ana Clara tem que viajar de sua cidade até Porto Alegre, ir e voltar, e isto está lhe causando um grande desgaste físico e emocional o que reflete diretamente em seu trabalho e na vida pessoal.

***Hoje, eu não me sinto realizada no trabalho** porque eu estou assim em um estado de cansaço tão, tão, tão grande, assim, cansaço, com dor assim que nunca, nunca, nunca passa, essa viagem também que eu faço todos os dias está me gerando problema aqui na coluna, estou fazendo fisioterapia e tal, então a única coisa que penso quando chego aqui é na hora de ir embora, porque eu estou sempre, estou sempre com muita dor, **então eu não consigo me dedicar os cem por cento que eu poderia me dedicar no meu trabalho em função dessa dor sabe**, eu acho assim que não me sinto completamente realizada hoje no meu trabalho em função disso sabe, desse cansaço, mas eu acredito que o dia que eu consegui a vaga para a regional, o serviço na regional é parecido com o trabalho que eu faço, eu acho que daí vai ser perfeito, vai estar cem por cento. Mas Hoje a minha vida profissional ela está estagnada porque na situação que eu estou eu não consigo dá andamento, eu não consigo fazer ensino superior, nem me envolver de verdade nas atividades aqui da “organização pública C”. [...] Não posso me envolver em muitas atividades que eu gostaria de me envolver, porque eu procuro sair cedo para chegar cedo em casa para ter um pouquinho de qualidade de vida, então hoje, assim, a minha vida profissional ela está estagnada (ANA CLARA).*

Com a fala de Ana Clara percebe-se uma certa resistência da organização em tratar questões particulares ligadas à deficiência. Ao ser questionada sobre os procedimentos cabíveis que estão sendo tomados referentes a essa situação, Ana Clara relata que já tomou providências,

porém, o setor responsável diz a ela que isto é uma questão pessoal e que, portanto, nada pode fazer.

Enquanto a situação em questão não for resolvida, percebe-se que a servidora mostra-se desmotivada, insatisfeita e sem perspectivas futuras, tanto dentro quanto fora da instituição em que trabalha. Portanto, como será tratada na categoria seguinte, a inserção no trabalho também é considerada fonte de realização e satisfação pessoal.

5.3.3 A dimensão social: o trabalho como inserção e contribuição social

Trabalho é algo que eu gosto de fazer, porque é algo que eu faço e também resulta para outras pessoas né? traz resultados para outras pessoas e me insere na sociedade (LUNA).

Nesta categoria parece muito latente a questão da inserção e da contribuição social ao servidor público com deficiência. Ele percebe que, ao mesmo tempo em que se sente inserido na sociedade, através do trabalho também está contribuindo para a sociedade; e que da mesma forma é útil para a comunidade. Assim, nesta categoria destaca-se o trabalho como inserção e contribuição social.

5.3.3.1 Um trabalho que faz sentido permite inserção social

Diante das diversas barreiras sociais impostas às pessoas com deficiência, a conquista do trabalho representa um meio de inserção social, no sentido de estabelecer relações e sentir-se fazendo parte da sociedade. O trabalho por si só possui um caráter social devido a centralidade e relevância existentes na sociedade (SOUZA; TOLFO, 2009). Isso posto, entende-se que é um importante meio para satisfação das necessidades sociais e psicológicas, tornando-se um fator essencial à vida humana (DEJOURS, 2012; 20004).

Augusto afirma que não se sente motivado apenas pela “atividade laboral do trabalho”. Para ele, trabalhar é conhecer outras pessoas, ter um convívio, estabelecer relações.

Na verdade o trabalho, eu penso assim hoje em dia, se tu vai né pela atividade do trabalho, pela atividade laboral do trabalho, eu não morro de amores, eu sou mais pelo sustento e pelas amizades que eu faço, pelo convívio, enfim. Se não fosse o

trabalho, provavelmente, eu não estaria namorando, também, te conheci por causa do trabalho, provavelmente, eu não teria te conhecido (AUGUSTO).

Mari também pensa nesse sentido. O trabalho lhe proporciona contatos com diversas pessoas, de diversas áreas e se sente muito satisfeita e motivada por ter esta condição no seu cotidiano de trabalho.

No trabalho tenho a oportunidade de conhecer pessoas, como te conhecer, conhecer outras pessoas né da área, assim de nível universitário, como mestrandos, doutorandos que vem realizar pesquisa aqui. [...] Isso me traz também muita gratificação né e também trocas assim, na área da cultura né, de ter essa possibilidade de assistir espetáculos e estar dentro da cultura né, eu me sinto bastante realizada no meu trabalho e eu sei que a minha família também e continua me dando todo o apoio assim toda a estrutura que eu preciso. A cada dia eu vivencio nossas experiências como ontem nós realizamos visita a outros espaços, tu conhece muito da parte histórica, a questão de aprender com vocês mestrandos e doutorandos isso também né é muito bom, e também assim o desafio né de cada atividade, de cada experiência, na próxima terça-feira nós vamos receber um grupo de deficientes visual, na próxima semana um grupo com deficiência intelectual que é um grande desafio para nós. [...] Então o trabalho, em relação às experiências diárias, de sempre um novo aprendizado e de um desafio né, isso assim é o que me motiva diariamente para o trabalho né, essa troca com outras pessoas (MARI).

Aproximando-se do sentido de inclusão através do trabalho, Luna descreve que as pessoas com deficiência sentem a necessidade de ter contato com outras pessoas como um meio de se sentirem inseridas na sociedade. “Eu gosto de tudo que me envolva com pessoas, que eu possa atender o público, que eu possa contribuir de alguma forma, mas isso vem muito de nós deficientes né da gente ter essa necessidade de estar inserido, de estar inserido em alguma coisa” (LUNA).

Assim, para Luna o trabalho a coloca no “mundo”, ela vê como uma forma de continuar tendo contato com a “vida” e com as “pessoas”, mesmo tendo dificuldades para enxergar. “É uma forma de eu continuar tendo contato com o mundo, com o sol, com a vida, com as pessoas” (LUNA).

*Ele não é só meu sustento, ele não é o meu sustento apenas, ele é algo muito importante pra mim **porque é o meu trabalho que me deixa fazendo parte do mundo** e isso faz toda a diferença, eu lá em casa estaria lá em casa talvez enxergando menos do que hoje, talvez fazendo nada, e não, **o meu trabalho me coloca diante do mundo, convivências com pessoas, das mais diversas pessoas** e isso pra mim é o meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida (LUNA).*

Estar inserindo e “mantendo contato com o mundo” também ganha maior valor quando é acompanhado pela percepção de que o trabalho realizado contribui para alguém e/ou para a sociedade.

5.3.3.2 Um trabalho que faz sentido há contribuição social

Os servidores relacionaram a condição de serem servidores públicos diretamente ao fato de ser uma contribuição social, como algo inerente ao cargo público. Ou seja, os servidores não sentiram dificuldade em reconhecer que o seu trabalho contribui para a sociedade e, da mesma forma, sentem-se realizados por estarem contribuindo para isso. Conforme Morin, Tonelli e Pliopas (2007), neste caso o sentido do trabalho transcende as questões individuais e organizacionais.

Trabalho é tu consegues atuar em uma atividade que venha oferecer algo para o outro e que no setor público isso é muito possível (MARI).

Trabalho pra mim significa produzir algo de valor, principalmente, no meu caso, como sou servidor público, para a sociedade (ANDRÉ).

Eu estou aqui para servir à comunidade, para trabalhar para as pessoas que moram nessa cidade, que moram nesse país (LUNA).

O trabalho no setor público tu tem a liberdade de poder interagir né, de poder sair um pouco da rotina e poder fazer algo a mais para a sociedade, isso que é interessante no setor público (GHUM).

O servidor público ele está ali para servir, o próprio nome já diz, o servidor (JOÃO).

Os servidores, portanto, identificam que o seu trabalho tem uma grande contribuição para a sociedade e é importante para o funcionamento do serviço público.

*Ser servidor público eu considero uma função, uma atividade, muito importante porque o estado não existe sem o servidor público então **tu é um encaixe, tu é uma peça que o bom funcionamento dessa peça vai fazer com que o todo funcione**, que o Estado todo funcione, a partir daí **a sociedade ela atinge o seu objetivo**, o objetivo da população que é conviver, pra mim ser servidor público é **uma atividade muito importante e traz uma responsabilidade muito grande** principalmente na atividade que eu exerço aqui, que eu escolhi, eu vejo como uma responsabilidade muito grande (JOÃO).*

*A questão do público né, saber que **trabalhamos para o público né**, estamos aqui realmente para **realizar projetos que venham ao encontro da população** de Porto Alegre né, que eles também sintam-se parte deste ambiente, de tudo o que oferecemos, ou seja, uma exposição, ou um seminário, ou uma oficina, ou um curso né, sempre disponibilizando para a população (MARI).*

Percebe-se que a contribuição do trabalho vai além das funções atribuídas pelo cargo. Como ressalta Ghum, ao referir-se que ser servidor público também favorece para realizar contribuições dentro da própria organização pública, favorecendo tanto o servidor que nela trabalha quanto à comunidade que necessita de seus serviços. Dessa maneira, Ghum conclui

que ao fazer provocações quanto às condições das pessoas com deficiência, isso do mesmo modo contribui socialmente.

Socialmente falando, a própria palavra diz, é servir, evidentemente que eu não estou aqui só para servir naquilo que a função me determina, a gente provoca essas outras questões, então como eu sou pessoa com deficiência e eu estou na “organização pública F” e acho que a “organização pública F” pode fazer alguma coisa para as outras pessoas com deficiência, então, além da minha atribuição normal, do meu trabalho do dia a dia, a gente faz outras provocações (GHUM).

“O trabalho pra mim tem esse sentido de função social” (ANDRÉ). Os servidores públicos sentem-se úteis socialmente ao estarem realizando o seu trabalho. André considera que o trabalho precisa ter uma função social para ter sentido.

Eu gosto de perceber que no meu caso, que desenvolvo software, que desenvolvo alguma coisa que faz algum serviço para a população ser um pouco melhor, claro, que cada vez tu faz um pouquinho, mas eu gosto sempre de ter a percepção de que o trabalho é uma entrega de valor a partir do teu esforço (ANDRÉ).

Para Larissa, essa função social é percebida como sendo o serviço público um exemplo para as demais áreas, tal como a iniciativa privada. A função do servidor público, ao estar à disposição da sociedade, é contribuir para oferecer um bom serviço à comunidade e, deste modo, incentivar a iniciativa privada a também fazer a sua parte.

Quando tu és funcionário do governo na verdade tu estás à disposição de toda a sociedade. Eu acho que a gente dá um exemplo também, se eu como funcionário pública dou um exemplo ruim, o que eu vou esperar da iniciativa privada? eu acho que sim, a gente tem que ver pela questão de estabilidade, tenho conforto de ser funcionário público, de receber algumas vantagens do governo, mas acho que não é só isso, não é só por isso que a gente deve vir para a iniciativa pública. Acho que no meu ponto de vista é estar à disposição da sociedade e dar um exemplo para as outras áreas da sociedade, digamos assim que se eu fizer um serviço bom, se eu prestar um bom serviço como funcionária pública, o que espero da iniciativa privada é a mesma coisa né e vice e versa. Se eu não for um funcionário público bom eu não posso esperar nada muito diferente da iniciativa privada (LARISSA).

André demonstra que sente-se mais motivado ao trabalhar no serviço público, pois sente-se mal com a relação de mais-valia existente nas empresas privadas. Para ele, seu esforço no serviço público resulta em ganhos e melhorias para a sociedade.

Eu não gosto de pensa que eu vou estar quase sendo explorado por alguém que vai está ganhando muito mais em cima do meu trabalho, do que eu vou estar ganhando e quando é o setor público parece que se tu fizer um super trabalho, maravilhoso, quem vai ganha é a sociedade, ninguém vai tá ficando rico com isso, me parece ser uma coisa mais digna pra mim, eu me sinto até mais motivado a trabalhar do que se fosse pelo dinheiro de alguém, motivado para que alguém fique rico ou sei lá (ANDRÉ).

Consequentemente, assim como tratado por Morin (2001), o contribuir socialmente através do trabalho também é uma fonte de prazer e satisfação. Cabe salientar que a questão da

alienação no serviço público tal como estudado por Matos (1994), em que a organização burocrática do trabalho acabaria por desarticular o valor simbólico do trabalho, pois devido a segmentação do trabalho nestas organizações o servidor público deixaria de perceber o resultado social e coletivo do seu trabalho, não é percebida nas falas dos servidores públicos participantes deste estudo.

6 CONCLUSÃO

Este estudo objetivou compreender os sentidos e significados do trabalho para os servidores públicos com deficiência com base em suas narrativas de vida e trabalho, e que foram analisadas a partir do referencial teórico sobre o tema. A partir dos relatos das histórias de vida, primeiramente, as trajetórias foram descritas e apresentadas de forma sintetizada, possibilitando visualizar e identificar o contexto da deficiência e como o trabalho se insere nesse contexto. Por conseguinte, aspectos relacionados ao mundo do trabalho foram destacados tal como um percurso e, por fim, os sentidos atribuídos ao trabalho foram expostos. Neste capítulo final, serão apresentados os resultados e conclusões do estudo, bem como as suas limitações e sugestões para futuras pesquisas.

O método de história de vida mostrou-se valioso ao permitir mostrar, a partir das falas dos próprios sujeitos, como se dá a relação deficiência/trabalho de um modo mais abrangente, de como o trabalho faz parte da vida dessas pessoas, como ele é experienciado, quais os seus pontos positivos e negativos e como repercutem em suas vidas, o quanto impactam nas relações afetivas e sociais bem como em sua saúde física e mental. Igualmente, permitiu conhecer como as adversidades do mundo do trabalho são enfrentadas e quais estratégias de enfrentamento e resistência são utilizadas.

Com base nas histórias de vida, antes de serem referenciados os sentidos e significados atribuídos ao trabalho, destacaram-se das narrativas dos servidores públicos com deficiência, aspectos relacionados ao trabalho, chegando-se às seguintes categorias temáticas: *discriminação e preconceito: uma questão social e cultural, ingressando no mercado de trabalho: da formação profissional até as primeiras experiências de trabalho, a reserva de vagas para pessoas com deficiência, a escolha pelo trabalho no serviço público, e depois que ingressa no serviço público?, o engajamento pelos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho e os aspectos característicos do trabalho no serviço público.*

Das trajetórias, depreende-se que os servidores públicos atribuem ao trabalho uma posição central em suas vidas, tal como destacados em pesquisas com outros grupos, reafirmando a centralidade do trabalho. Fato que também pode ser evidenciado pela predominância da temática trabalho, ocupando a maior parte do tempo de suas narrativas e, consequentemente, de suas trajetórias. Percebe-se que mesmo com as dificuldades advindas da deficiência e de outras circunstâncias econômicas e sociais, os servidores tiveram, durante a primeira fase de suas vidas, uma boa base educacional e apoio familiar direcionado à valorização do trabalho, reafirmando a sua centralidade. Esta valorização, da educação e do

trabalho, também é percebida pelo nível de formação dos servidores, dos quais apenas Ana Clara não possui nível superior, e dentre eles somente Ghum e Luna não estavam ocupando um cargo compatível com seu nível de ensino. Porém, ambos os cargos são muito valorizados por eles, tanto que apenas Ghum pretende continuar realizando concurso para ingressar em um cargo de nível superior, mesmo que no atual ele esteja satisfeito e ganhando bem mais do que se estivesse exercendo a sua profissão no setor privado. Enquanto Luna fez a escolha por ingressar em um cargo de nível médio, mesmo não sendo de acordo com a sua profissão de formação, mas encontra-se satisfeita com o seu trabalho em todos os sentidos, pessoais e financeiros, e não pretende realizar outro concurso.

O perfil da maioria dos servidores participantes deste estudo possui nível superior e, mesmo assim, sentiram as dificuldades do mercado de trabalho devido à deficiência, o que também contribuiu na escolha pelo serviço público. Isso coloca em dúvida a justificativa comumente dada pelas empresas quando referem-se à falta de qualificação das pessoas com deficiência para o preenchimento das vagas a elas reservadas.

É também na esfera da educação e do trabalho de onde deriva os relatos de maiores dificuldades relacionadas à deficiência. Deste modo, a pesquisa evidenciou a situação de discriminação e preconceito relativos à deficiência que perpassa as trajetórias de vida dessas pessoas, marcando experiências e percepções diante de uma sociedade excludente em todas as suas esferas, porém, com maiores impactos no trabalho e na educação. Realidade que destaca uma maior necessidade de comprometimento e responsabilização das instituições com a inclusão.

Tal como apresentado no referencial, “*discriminação e o preconceito: uma questão social e cultural*” são percebidos pelos participantes da pesquisa como sendo questões históricas, culturais e sociais, decorrente de como a sociedade, as organizações e as pessoas vêm tratando a deficiência ao longo do tempo. Neste sentido, foram muitos relatos de que o preconceito é algo difícil de se modificar, que mesmo nos dias de hoje ainda existe e que é algo cotidiano, presente até mesmo em pequenas atitudes, com as quais eles devem lidar, seja fora ou dentro do trabalho.

O preconceito é percebido por estereótipos, percepção de ocupação de papéis comumente relacionados às pessoas com deficiência, características negativas e depreciativas que colocam em descrédito as pessoas com deficiência, estabelecendo barreiras ao acesso aos bens sociais. Somando-se a isso também há uma dupla discriminação, pela condição de ser deficiente e também pela imagem de ser servidor público. Desta forma, o destaque desta categoria e sua apresentação o início da análise foi com o propósito de introduzir como a

deficiência é percebida e em decorrência disso, como as pessoas com deficiência experienciam e subjetivam o trabalho nesse contexto.

Na categoria “*ingressando no mercado de trabalho: da formação profissional até as primeiras experiências de trabalho*” foram destacadas experiências e percepções sobre a formação/profissionalização e o mercado de trabalho. Tendo como pano de fundo a discriminação e o preconceito, ressalta-se que diante de uma organização que prima pela normalidade, homogeneidade, produtividade e eficiência, a condição de ser deficiente reflete em entraves ao ingresso no mercado de trabalho. São relatos que indicam que mesmo com legislação e exigências de cotas, o mercado de trabalho ainda não está completamente aberto para aquele trabalhador fora dos moldes considerados normais, tal como são vistas as pessoas com deficiência. Os entraves ao ingresso no mercado de trabalho relatados foram os seguintes: falta de preparo das instituições educacionais diante da deficiência; descrédito quanto à capacidade das pessoas com deficiência por parte das empresas; falta de experiência; falta de acessibilidade e adaptação no trabalho; oferta de empregos considerados mais simples e pouco valorizados (também referenciados como vagas comumente direcionadas às pessoas com deficiência); e preferência por tipos de deficiência e/ou deficiências consideradas de menor agravamento.

Diante das dificuldades de ingresso no mercado de trabalho “*as reservas de vagas para pessoas com deficiência*” são valorizadas como uma forma de inclusão e sensibilização das empresas. Assim, ao terem chances de mostrar as suas capacidades e competências, as reservas de vagas seriam uma forma de suprimir os estereótipos relacionados às pessoas com deficiência, principalmente os de que são incapazes, dependentes e improdutivas. Sobre as reservas de vagas em concursos públicos, os servidores apontaram como sendo uma forma de valorização de sua formação profissional, já que a obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos é para todos os cargos e níveis de ensino, realidade que não ocorre na iniciativa privada. Concorrer a concursos pelas reservas de vagas dá maior liberdade e segurança aos servidores ao solicitarem adaptações em seu trabalho após a ocupação de seus cargos, auxiliando na sua execução e desenvolvimento.

A existência de reservas de vagas em concursos públicos também é um motivador à escolha pela carreira no serviço público. Além desse critério, os servidores públicos relataram outros motivadores que foram analisados na categoria “*a escolha pelo trabalho no serviço público*”. Deste modo, o serviço público é uma porta de entrada ao mercado de trabalho e uma estratégia de desenvolvimento de carreira já que no setor privado os entraves parecem ser mais difíceis de serem transpostos.

Tendo em vista que nas empresas privadas as exigências por produtividade são muito mais intensas e o ambiente de trabalho muito mais competitivo e, em contrapartida, no serviço público há maior segurança e estabilidade, o trabalho no serviço público apresenta-se como sendo mais profícuo para quem tem deficiência, segundo os servidores públicos participantes deste estudo. Entre outros critérios motivadores, sobressaíram-se a remuneração, os benefícios, a qualidade de vida, a compatibilidade do cargo com a deficiência, as relações de trabalho por serem mais humanas e a questão do mérito e impessoalidade nos processos seletivos públicos.

Deste modo, cabe atentar-se para a implementação da nova administração pública ainda em curso, com processos de gestão inspirados na gestão privada. Se estas mudanças acarretariam uma descaracterização do trabalho no serviço público, principalmente das características valorizados pelos servidores, impactando diretamente na percepção do trabalho por esses trabalhadores.

As percepções sobre a prática do trabalho das pessoas com deficiência nas organizações públicas foram analisadas na categoria “*E depois que ingressam no serviço público? Teoria e prática*”. Evidenciou-se que há certa resistência por parte das organizações em oferecer acessibilidade. As adaptações para o exercício do trabalho é algo que deve ser conquistado pelos servidores públicos com deficiência, gerando insegurança logo que ele ingressa no cargo, por ainda estar em estágio probatório, sentem-se inseguros pensando que alguma interferência poderá influenciar na avaliação final.

Da mesma forma, causa frustração quando a adaptação não é feita ou então quando o caminho para se conseguir a adaptação é muito desgastante. Em geral, as organizações públicas parecem, em um primeiro momento, mesmo cumprindo com as reservas de vagas, que não estão preparadas para receber um funcionário com deficiência. Os servidores relataram situações de falta de acessibilidade e adaptações e que não basta apenas cumprir com a legislação sem haver uma inclusão de fato. No caso de Luna e Ana Clara, que a falta de adaptação no trabalho provocou o agravamento da deficiência, as organizações em questão poderiam ser responsabilizadas juridicamente por isso.

Nas organizações privadas, a fiscalização para verificar se as empresas estão cumprindo com as cotas parece estar intensificando-se devido ao grande número de anúncios de vagas para pessoas com deficiência, enquanto que, tanto nas organizações públicas quanto nas privadas, a prática pelas pessoas com deficiência de um trabalho digno, para além do cumprimento das cotas, ainda não é objeto de investigação.

Todavia, houveram relatos que demonstraram que as organizações públicas, aos poucos, estão se abrindo para questões de adaptação e acessibilidade. Sobre o relacionamento

com colegas de trabalho e chefias, foram destacadas atitudes ligadas a juízos de valor relacionados às pessoas com deficiência. As atitudes narradas foram as seguintes: negação das diferenças, das capacidades das pessoas com deficiência, atitudes geradas pela falta de conhecimento sobre a deficiência e discriminação com quem entrou pelas vagas reservadas para PCDs. Conclui-se que, ao mesmo tempo que o serviço público “acolhe” as pessoas com deficiência, também estigmatiza, pois mesmo havendo o ingresso de servidores públicos com deficiência pela reserva de vagas, não há uma modificação do ambiente para tratar da diferença e também das potencialidades de cada servidor.

No entanto, percebe-se certas movimentações por parte das organizações públicas em direção ao atendimento das necessidades de seus servidores com deficiência, entre elas está a criação de comissões de acompanhamento, das quais três dos participantes fazem parte, Luna, Ghum e Mari, que trabalham em diferentes organizações. A questão das comissões foi tratada na categoria temática “*O engajamento pelos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho*”, quando se evidenciou a necessidade de comissões em que estivessem envolvidos os próprios servidores com deficiência para que os mesmos pudessem participar de decisões junto à organização, para assim estarem criando políticas e ações para a inclusão dos servidores públicos com deficiência em seu local de trabalho. A existência dessas comissões demonstra a carência e necessidade de se tratar sobre este assunto dentro das organizações públicas que parece ter começado a ser tratado recentemente.

Assim, como na categoria temática “*A escolha pelo trabalho no serviço público*” foram destacados os aspectos positivos do serviço público, na categoria “*Aspectos característicos do trabalho no serviço público*” ressaltaram-se pontos considerados negativos, tais como os encontrados na revisão da literatura sobre o tema. Deste modo, os servidores consideraram a burocracia e a área de Recursos Humanos como sendo muito operacionais e a imagem depreciativa do servidor público, como características e percepções típicas do serviço público e que dificultam em parte o trabalho, até mesmo em assuntos relativos à adaptação e acessibilidade no trabalho.

Mesmo havendo percepções negativas sobre o contexto de trabalho para as pessoas com deficiência, ao significarem e atribuírem sentido ao seu trabalho, os servidores públicos ressaltaram sentidos positivos. Foram destacados que um trabalho com sentido se *tem boas relações interpessoais, reconhecimento, valorização, é desafiador, interessante e dinâmico, sentem-se realizados, satisfeitos e socialmente inseridos bem como há contribuição para a sociedade*. Da mesma forma, na ausência desses sentidos o trabalho seria fonte de frustração e sofrimento. Referente a isso, apenas uma servidora relatou que atualmente não se sente

realizada por estar sofrendo com o desgaste de sua visão, prejudicando seu próprio empenho no trabalho, por não ter o seu pedido de adaptação atendido pela organização.

Percebe-se que esses sentidos, mesmo sendo semelhantes aos encontrados em estudos anteriores, realizados com outros grupos de trabalhadores, são influenciados pelo contexto da deficiência em nossa sociedade e também pelas características do serviço público. Nos relatos sobre terem boas relações pessoais no trabalho, os servidores expressam o que é sentir-se acolhido, respeitado e receber apoio de seus colegas, sendo que isto condiz com a aceitação e a boa convivência com a deficiência.

No sentido de reconhecimento e valorização, a visibilidade de suas competências e habilidades na realização de seu trabalho desmitifica que a pessoa com deficiência é incapaz, tornando a deficiência pouco perceptível no seu cotidiano de trabalho. A possibilidade de realizar um trabalho desafiador, interessante e dinâmico é uma realização diante da realidade do mercado de trabalho, considerado desvalorizado para as pessoas com deficiência. Ter autonomia é ser protagonista de suas atividades no trabalho, e algo muito valorizado devido ao estigma da pessoa com deficiência ser considerada dependente de sua família e da sociedade. Nesta perspectiva, há, também, a conquista da independência financeira e pessoal. Estar trabalhando remete, de igual forma, ao sentimento de estar inserido, fazendo parte de algo, mantendo relacionamentos, vínculos e amizades. E a contribuição social, que está intrinsecamente ligada ao trabalho no serviço público, de perceber que o seu trabalho contribui para o bem comum.

À guisa de conclusão, a área de Gestão de Pessoas no serviço público parece pouco presente no cotidiano desses trabalhadores e os servidores sentem a sua ausência. Assim, faz-se necessário um maior investimento em políticas e ações, em conjunto com a área em direção aos servidores público com deficiência. Destaca-se a necessidade de políticas de acessibilidade e adaptação, sendo que a falta destes aspectos pode impor barreiras a um trabalho dotado de sentido. Tal como os servidores relataram, são quesitos básicos de acessibilidade ter acesso a elevadores, rampas, piso tátil, sinalizações, locais adaptados, iluminação, vagas de estacionamento reservados, etc. O cargo também deve ser adaptado, bem como os recursos para a sua prática, tais como acesso a tecnologias assistivas, produtos, recursos, serviços, equipamentos, reparos no ambiente e mobiliários, entre outros de acordo com cada necessidade. Mostra-se em igual escala de importância o empenho em práticas que mobilizem mudanças culturais em direção a uma cultura que valorize a diversidade nas organizações.

Quanto à limitação do estudo, considera-se que o mesmo não abordou todos os tipos de deficiência e todos os poderes da administração pública. O tempo de realização de uma

dissertação pode ser considerado um limitador ao utilizar o método de histórias de vida, pois o método abre muitas possibilidades e traz um número extenso de relatos e informações que precisaria um maior tempo para ser analisado por completo. Porém, não se tem a pretensão de esgotar todas as possibilidades de estudo sobre a deficiência e o trabalho, um fenômeno tão dinâmico e complexo. Segundo Barros e Silva (2002), o principal limitador ao utilizar o método de história de vidas é achar que com ele vai-se responder todas as problemáticas de uma realidade social.

Diante da imersão no mundo do trabalho e no contexto das pessoas com deficiência, proporcionada por este estudo, propõem-se as seguintes sugestões para futuras pesquisas: investigar a precarização do trabalho das pessoas com deficiência em diferentes setores (mesmo sendo uma questão muito citada, há poucos estudos acadêmicos recentes sobre a temática); no serviço público, realizar um estudo envolvendo outros sujeitos além das pessoas com deficiência (colegas, gestores, familiares etc.), aprofundando a questão da inclusão no trabalho; realizar um levantamento sobre o perfil das pessoas com deficiência atuantes no serviço público (são informações que só recentemente as organizações públicas estão fazendo individualmente, mas sugere-se a realização com grupos maiores); a utilização do método de história de vida para o estudo de carreiras de pessoas com deficiência (neste caso propõe-se um número menor de participantes, porém selecionados para análise de carreiras diferenciadas e também de diferentes deficiências).

Por fim, mesmo havendo todo o respaldo da lei, ainda se tem um longo caminho a percorrer para se ter, de fato, uma inclusão por completo da pessoa com deficiência na esfera do trabalho em todos os seus sentidos, sociais e psicológicos. O serviço público parece estar um passo à frente quando os servidores com deficiência sentem-se realizados e satisfeitos no trabalho, porém, iguala-se às demais esferas da sociedade por ainda se constatar resquícios de discriminação e preconceito em suas práticas ou não práticas. Assim posto, acredita-se que apenas o cumprimento das cotas não faz jus ao significado do trabalho na vida das pessoas, o mesmo deve ser acompanhado por mudanças culturais, organizacionais, na gestão e, principalmente, comportamentais.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2006.
- ALBRECHT, Priscila; KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 211-226, dez., 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172011000200005&script=sci_arttext>. Acesso em: 09 mar. 2016.
- ALVES, Mario; GALEÃO-SILVA, Luis. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, jul./set., 2004. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2015.
- ALVES-MAZZOTTI, Alda; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- AMARAL, Ligia Assumpção. **Pensar a diferença: deficiência**. Brasília: Corde, 1994.
- AMATO, Pedro. Administração pública e privada. In: JAMESON, Samuel (Org.). **Que é administração pública?** São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1962.
- AMIRALIAN, Maria; PINTO, Elizabeth; LICHTIG, Ida; MASINI, Elcie; PASQUALIN, Luiz. Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, fev., Universidade de São Paulo, 2000. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2015.
- ANDRADE, Silvia; TOLFO, Suzana; DELLAGNELO, Eloise. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, mar./abr. 2012. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a03.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- _____. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997.
- ARAÚJO, Romilda; SACHUK, Maria. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./mar., 2007. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/442.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2015.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo, Edições 70, 2011.

BARROS, Vanessa; LOPES, Fernanda. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, Eloisio (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional [recurso eletrônico]: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014.

_____.; SILVA, Lilian. A pesquisa em história de vida. In: GOULART, Iris (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BASSO, Itacy. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos CEDES**. Campinas/São Paulo, v. 19, n. 44, abr., 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101-32621998000100003&script=sci_arttext>. Acesso em: 03 Abr. 2015.

BASTOS, Antonio; PINHO, Ana; COSTA, Clériston. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v. 35, n. 6, nov./dez. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901995000600004&script=sci_arttext>. Acesso em: 05 abr. 2015.

BATISTA, Cristina *et al.* **Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Federação Nacional das APAEs, 1997.

BENDASSOLLI, Pedro. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**; Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 75-84, set./dez., 2011. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a09v23n1.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2015.

_____. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

_____.; GONDIM, Sonia. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

_____.; PAIVA, Juliana; TORRES, Camila. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/16071/12074>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

BERGUE, Sandro. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. São Paulo: Atlas, 2014.

_____. **Modelos de gestão em organizações públicas: teorias e tecnologias gerenciais para a análise e transformação organizacional**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2011.

BERTAUX, Daniel. Metodologia do relato de vida em sociologia. In.: TAKEUTI, Norma; NIEWIADOMSKI, Christophe (Orgs.). **Reinvenções do sujeito social: teorias e práticas biográficas**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

BIANCHETTI, Luicídio; CORREIA, José. **Exclusão no trabalho e na educação: aspectos mitológicos, históricos e conceituais**. São Paulo: Papirus, 2011.

BOCK, Ana; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BORGES, Livia. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 4, n. 1, jan./jun., 1999. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26140107>>. Acesso em: 05 abr. 2015.

_____.; ALVES, Antônio. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 2, jul./dez., 2001. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26160206>. Acesso em: 12 abr. 2015.

_____.; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho- rPOT**, Brasília, v. 1, n. 2, jul./dez., 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712>>. Acesso em: 04 abr. 2015.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH-PR)/ Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2015.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 41. ed. **Coleção Saraiva de Legislação**. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/pdfs/convencao-sobre-os-direitos-da-pessoa-com-deficiencia>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 02 fev. 2015.

_____. **Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, 2001. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 03 jan. 2015.

_____. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em: 12 dez. 2014.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 02 fev. 2015.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 08 jan. 2015.

_____. Secretaria de Direitos Humanos. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil.** Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/Hist%C3%Bria%20do%20Movimento%20Pol%C3%ADtico%20das%20Pessoas%20com%20Defici%C3%Aancia%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

CARDOSO, Fernando. Reforma do Estado. In: PEREIRA, Luiz; SPINK, Peter. **Reforma do Estado e administração pública gerencial.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CARVALHO-FREITAS, Maria. Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais ...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552009000500009&script=sci_arttext>. Acesso em: 18 jan. 2015.

_____; MARQUES, Antônio. O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2008.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: _____. (Coord.); TÔRRES, Ofélia (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** São Paulo: Atlas, 2009.

_____. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., Lisboa/Portugal, 2002. **Anais...** Lisboa/Portugal: [s.e.], 2002. Disponível em: <unpan1.un.org/intrahoc/groups/public/documents/.../clad0043316.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2015.

_____. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João (Orgs.). **“Recursos humanos” e subjetividade.** Petrópolis: Vozes, 1996.

COUTINHO, Maria. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n.

2, p. 189-202, jun./dez., 2009. Disponível em:
<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25749>>. Acesso em: 03 mar. 2015.

_____.; DIOGO, Maria; JOAQUIM, Emanuelle. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Revista de Psicologia da Vetor Editora - PSIC**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 99-108, jan./jun., 2008. Disponível em:
<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v9n1/v9n1a12.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

_____.; GRAF, Laila. Desvelando sentidos no trabalho de mulheres na produção avícola. **Aletheia**, Canoas, v. 14, n. 35-36, maio/dez., 2011. Disponível em:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115025560008>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

CRESPO, Ana. Pessoas deficientes, invisibilidade, saber e poder. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH, São Paulo, julho, 2011. Disponível em:
http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1298916664_arquivo_arquivo112.pessoas_deficientes,invisibilidade,saberepoder.pdf. Acesso em: 23 fev. 2016.

CROCHIK, José. Preconceito, indivíduo e sociedade. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 4, n.3, dez., 1996.

DEJOURS, Christopher. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 027-034, set./dez., 2004. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 15 de mar. de 2015.

_____.; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wenderson. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v.6, n.11, p.65-77, dez., 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452009000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 19 jan. 2015.

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

DUTRA-THOMÉ, Luciana; KOLLER, Silvana. O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo “trabalho”. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 367-380, out./dez., 2014, Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000400004&script=sci_arttext>. Acesso em: 09 fev. 2015.

FAITÃO, Carlise; PINHEIRO, Letícia. Os sentidos do trabalho para servidores públicos da saúde. **Perspectiva**, Erechim, v. 36, n. 136, p. 155-166, dez., 2012. Disponível em:
<http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_316.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2015.

FERRAROTTI, Franco. **Historie et historie de vie**. La méthode biographique dans les sciences sociales. 2. ed. Paris: Méridiens Klincksieck, 1990.

FRANÇA, Bárbara. Funcionário público: trabalhador como os outros? **Revista do Serviço Público-RSP**, Brasília, v. 45, n. 2, jul./ago., 1994. Disponível em: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/808/627>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

GARCIA, Vinicius. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 2010. 205f. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade de Campinas, Campinas.

GERMANO, Idilva. Aplicações e implicações do método biográfico de Fritz Schütze em Psicologia Social. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO, 15., Maceió, 2011. **Anais...** Porto Alegre: Abrapso, 2011. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/pdf>. Acesso em: 17 abr. 2015.

GIL, Antonio. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008. 6 ed.

GLAT, Rosana. Integração dos portadores de deficiências: uma questão psicossocial. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, n. 2, ago., 1995. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 abr. 2016.

GODOI, Christiane; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; SILVA, Anielson (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2004.

GOMES, Joaquim; SILVA, Fernanda. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL, 24, Brasília, 2002. **Anais ...** Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2002.

GOULART, Íris. Subjetividade nas organizações. In: VIEIRA, Adriane; GOULART, Iris (Org.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

GOULART, Patrícia. A adaptação do questionário sobre significados do trabalho- QST- para o Brasil. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 14, n. 2, mai./ago., 2009a. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26118926005>>. Acesso em: 10 abr. 2015.

_____. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun., 2009b. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25774>>. Acesso em: 05 mar. 2015.

GOUVÊA, Maria; KUBO, Sérgio; MANTOVANI, Daielly. Significado do trabalho nos setores público e privado. **Revista de Ciências Humanas**, Santa Catarina, v. 45, n. 2, out., 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/2178-4582.2011v45n2p305>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

GUIMARÃES, Tomás. O modelo organizações sociais: lições e oportunidades de melhoria. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 54, n. 1, jan./mar., 2003. Disponível em:

<http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=3008>. Acesso em: 05 jan. 2015.

HEINSKI, Rosangela. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: EnANPAD, n. 28, Curitiba, 2004. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GSA/2004_GSA2114.pdf. Acesso em: 16 fev. 2016.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin. Entrevista narrativa. In: BAUER, Martin; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projeto de investigação. In: PICCININI, Valmíria; HOLZMANN, Lorena; KOVÁCS, Ilona; GUIMARÃES, Valeska (Orgs.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

LANER, Aline. **Psicologia e trabalho na história: da apropriação do tempo à busca da felicidade**. Ijuí: Unijuí, 2005.

LIMA, Helena. Sofrimento, injustiças e desilusão: temas emergentes em uma pesquisa sobre significado do trabalho. In: VIEIRA, Adriane; GOULART, Iris (Org.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

LIMA, Michele *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2. mar./abr., 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000200003&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 abr. 2015.

LINO, Michelle; CUNHA, Ana. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 3, n. 1, ago., 2008.

MARCONI, Nelson. **Uma breve comparação entre os mercados de trabalho do setor público e privado**. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 48, n. 1, jan./mar., 1997. Disponível em: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/380/386>>. Acesso em: 24 abr. 2015.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro primeiro: o processo de produção do capital. v. 1, 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A., 1989.

MATOS, Aécio. Alienação no serviço público. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 14, n. 1, mar., 1994. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v14n1-3/06.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

MEANING OF WORKING – MOW. **International Research Team**. Londres: Academic Press, 1987. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2392656>>. Acesso em: 16 jan. 2015.

MELLEIRO, Marta; GUALDA, Dulce. O método biográfico interpretativo na compreensão de experiências e expressões de gestantes usuárias de um serviço de saúde. **Revista da Escola**

de Enfermagem da USP, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 69-76, dez., 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342003000400008>. Acesso em: 17 abr. 2015.

MENDES, Ana; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun., 2001. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/psuf/v6n1/v6n1a06.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2016.

MINAYO, Maria; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, jul./set. 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X1993000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 18 abr. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pe_ssoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2015.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORIN, Estelle. The meaning of working in modern times. In: WORLD CONGRESS ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, 10. Rio de Janeiro, 2004. **Anais ...** Rio de Janeiro: Criteos, 2004. Disponível em: <http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2015.

_____. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de Empresas- RAE**. São Paulo, v. 41, n. 3, jul./set., 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902001000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 14 fev. 2015.

_____.; TONELLI, Maria; PLIOPAS, Ana. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**; Porto Alegre, v. 19, Edição Especial, p. 47-56, set., 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400008&script=sci_arttext>. Acesso em: 28 fev. 2015.

MOTTA, Fernando; FREITAS, Maria (Orgs.). **Vida psíquica e organização**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

_____.; PEREIRA, Luiz. **Economia brasileira**: introdução à organização burocrática. São Paulo, Editora Brasiliense, 1987.

MOTTA, Paulo. **Transformação organizacional**: a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MOURÃO, Luciana; ANDRADE, Jairo. Significado do trabalho: caminhos percorridos e sinalização de tendências. In: EnANPAD, 25, 2001. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/COR/2001_COR893.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

NASCIMENTO, Talita; SIMÕES, Janaina. O sentido do trabalho no serviço público: reflexões a partir dos servidores da área de RH. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3, João Pessoa. 2011. **Anais ...** João Pessoa: ANPAD, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2011/2011_ENGPR467.pdf>. Acesso em: 16 de abr. 2015.

NOHARA, Jouliana; FIAMMETTI, Marcelo; ACEVEDO, Claudia. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. 1, Natal, 2013. **Anais...** Natal/RN: ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR92.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2015.

NUBILA, Heloisa; BUCHALLA, Cassia. O papel das classificações da OMS –CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 324-35, jun., 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-790X2008000200014&script=sci_arttext>. Acesso em: 06 dez. 2014.

OLIVEIRA, Sidinei *et al.* Buscando o sentido do trabalho. In: EnANPAD. 28., Curitiba, 2004. **Anais ...** Curitiba: EnANPAD, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GRT/2004_GRT2734.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2015.

OMOTE, Sadao. Deficiência e não-deficiência: recortes do mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v.1, n. 2, p. 65-73, 1994.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: OMS, 2011. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2015.

_____. **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Lisboa: Direção Geral da Saúde, 2004. Disponível em: <www.periciamedicadf.com.br/cif2/cif_portugues.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2014.

PAGAIME, Adriana. Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas. **Estudos em avaliação Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 45, p. 127-144, jan./abr., 2010. Disponível em: <www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1559/1559.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2016.

PAGER, Devah. Medir a discriminação. **Tempo Social**, São Paulo, v. 18, n. 2, p.65-88, nov., 2006.

PALUDO, Augustinho. **Administração Pública**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

PAULA, Ana. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 45, n. 1, jan./mar., 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v45n1/v45n1a05>>. Acesso em: 09 de janeiro de 2015.

PAULILO, Maria. A pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 121-134, jul./dez., 1999. Disponível em: <www.uel.br/revistas/ssrevista/n1v2.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2015.

PEREIRA, Camila; PRETTE, Almir; PRETTE, Zilda. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Psico-USF**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 105-114, jan./jun., 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psuf/v13n1/v13n1a13.pdf>>. Acesso em: 06 mar. de 2015.

PEREIRA, Luiz. Exposição no senado sobre a reforma da administração pública. **Caderno MARE da Reforma do Estado**; v. 3. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. Disponível em: <http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Ministerio_do_Planejamento/MARE/Exposicao_no_Senado_sobre_a_Reforma_da_Admin_Publica.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2015.

_____.; SPINK, Peter. **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

PIMENTA, Solange. Gestão, política e relações de trabalho contemporâneas, Minas Gerais, v. 1, n. 1, jul./dez., 2004. Disponível em: <<http://revista.fead.br/index.php/adm/article/view/30>>. Acesso em: 13 mar. 2015.

PIRES, Jose; MACÊDO, Kátia. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev., 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2015.

QUEIROZ, Maria. Relatos Oraís: do “indizível” ao “dizível”. In: SIMSON, Olga (Org.). **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, 1988.

QUINTÃO, Denise. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, Jan./abr., 2005.

RAITZ, Tania; SILVA, Christie. Trajetórias identitárias e sentidos do trabalho docente para professores universitários. **Psicologia e Sociedade**; Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 204-213, abr., 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n1/22.pdf>> Acesso em: 06 mar. 2015.

RIBAS, João. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Nova Cultura Brasileira, 1985.

RIBEIRO, Carla; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, jan., 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a15.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

RIBEIRO, Marcelo; RIBEIRO, Flávio. O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de Fora, v. 5, n. 1, p. 127-145, jan./jun., 2012.

ROSENTHAL, Gabriele. História de vida vivenciada e história de vida narrada:

a interrelação entre experiência, recordar e narrar. **Civitas**, Porto Alegre, v. 14, n. 2, p. 227-249, mai./ago., 2014. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/17116>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

SARAIVA, Luiz. Cultura organizacional em ambiente burocrático. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, São Paulo, v. 6, n. 1, jan./abr., 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552002000100011>. Acesso em: 23 abr. 2015.

SILVA, Aline *et al.* “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método história de vida. **Mosaico: Estudos em Psicologia**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, jan., 2007. Disponível em: <www.fafich.ufmg.br/mosaico/index.php/mosaico/article/download/6/4>. Acesso em: 16 abr. 2015.

SILVA, Luciene. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 33, p. 424-561, set./dez., 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782006000300004&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 07 fev. 2016.

SIQUEIRA, Marcus; MENDES, Ana. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n. 3, jul./set., 2009. Disponível em: <http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/18-Squeira_Gest%C3%A3o-de-pessoas-no-setor-p%C3%BAblico.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2015.

SOARES, Fernanda. **Subjetividade, história de vida e formação docente**: sentidos do ser professor. 2010. 217f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual do Ceará, 2010. Disponível em: <<http://www.uece.br/ppge/dmdocuments/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Fernanda.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2015.

SOUZA, Regina; TOLFO, Suzana. Significados atribuídos ao trabalho em condições precárias: um estudo com feirantes do largo da ordem de Curitiba-PR. In: ENCONTRO DA ABRAPSO, 15, Porto Alegre, 2009. **Anais...** Porto Alegre: ABRAPSO, 2009. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/401.%20significados%20atribu%C3%A7%C3%A3o%20trabalho%20em%20condi%C7%D5es%20prec%C3%A1rias.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2015.

SOUZA, Sheila; MOULIN, Maria. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 1, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200005>. Acesso em: 10 abr. 2015.

SPIELKI, Adriana; TITTONI, Jaqueline. O modo-indivíduo no serviço público: descartando ou descartável? **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 17, n. 3, set./dez., 2005. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822005000300010>. Acesso em: 25 abr. 2015.

TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

TOLDRÁ, Rosé. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Revista Terapia Ocupacional Universidade São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago., 2009.

TOLFO, Suzana *et al.* Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 10, n. 1, jan./abr., 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64719284015>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

_____.; _____. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: FÓRUM CRITEOS, Nº 7, 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 2005. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/215548982_Revisitando_abordagens_sobre_sentidos_e_significados_do_trabalho>. Acesso em: 05 mar. 2015.

_____.; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**; v. 19, Edição Especial, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2015.

TONI, Miriam. Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

TÔRRES, Ofélia. Introdução. In: TÔRRES, Ofélia (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VASCONCELLOS, João; DAVEL, Eduardo. As múltiplas dimensões organizacionais. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELLOS, João (Orgs.). **“Recursos” humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.

VENEU, Marcos. Representações do funcionário público. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, jan., 1990. Disponível em: <bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/download/9059/8191>. Acesso em: 25 abr. 2015.

WALDO, Dwight. **Problemas e aspectos da administração pública**. São Paulo: Pioneira de Administração e Negócios, 1966.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: UnB, 2004.

APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a).

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho.

O OBJETIVO E OS PROCEDIMENTOS DA PESQUISA: O objetivo de pesquisa é compreender os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência atuantes no serviço público. O procedimento de coleta de dados será através de uma entrevista narrativa do tipo história de vida, onde o participante irá narrar a sua trajetória de vida e de trabalho. Após a narrativa da história de vida, o entrevistador irá fazer perguntas referentes aos objetivos da pesquisa e também perguntas que buscarão um melhor entendimento da narrativa.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO: Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

A pesquisadora irá tratar a sua identidade com padrões profissionais e acadêmicos de sigilo. Os resultados de pesquisa serão enviados para você e permanecerão confidenciais. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado será arquivada pela pesquisadora e outra será fornecida a você.

A participação no estudo não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira adicional.

DECLARAÇÃO DA PARTICIPANTE OU DO RESPONSÁVEL PELA PARTICIPANTE: Eu, _____ fui informado (a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e motivar minha decisão se assim o desejar. A pesquisadora Amanda Grasiela da Luz Peres certificou-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais.

Em caso de dúvidas poderei chamar a estudante pesquisadora Amanda Grasiela da Luz Peres no telefone (51) XXXXXXXX e/ou a professora orientadora Silvia Generali da Costa no telefone (51) XXXXXXXX.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Nome	Assinatura do Participante (ou responsável)	Data
------	---	------

Nome	Assinatura do Pesquisador	Data
------	---------------------------	------

**APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA
PESQUISA**

Identificação do participante da pesquisa	
Nome:	
Idade:	Sexo:
Estado Civil:	
Possui filhos? Sim () Não () Se sim, quantos?	
Escolaridade:	
Formação:	
Cargo e nível hierárquico:	
Tempo de serviço público:	
Tempo de serviço na instituição:	

APÊNDICE C – QUESTÃO GERATIVA DA NARRATIVA

Estou realizando uma pesquisa sobre o trabalho dos servidores públicos com deficiência e gostaria de saber sobre a sua história de vida e como o trabalho se insere nela. Assim, peço que você conte a sua história de vida e aspectos mais significativos da sua trajetória no trabalho. Fale sobre as suas experiências desde a infância até o momento atual do modo que achar conveniente e demore o tempo que achar necessário. Para que conte a sua história livremente, não irei interrompê-lo (a), por isso peço que me informe quando terminar. Apenas depois de sua narrativa, irei fazer algumas perguntas.

APÊNDICE D – PERGUNTAS EXMANENTES CONFORME OBJETIVOS E REFERENCIAL TEÓRICO

Objetivos		Perguntas	Aspectos a serem abordados conforme o referencial teórico
Objetivo Geral	Compreender os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência atuantes no serviço público.	O que é trabalho para você? Quais os sentidos do trabalho para você? Qual a importância do trabalho na sua vida? Por que e/ou para que você trabalha? O que significa para você ser um funcionário público? Em que medida a sua deficiência interfere nas suas atividades de trabalho? O que representa para você a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos?	Sentidos e significados do trabalho
Objetivos específicos	Descrever as trajetórias de vida e trabalho das pessoas com deficiência que atuam no serviço público.	Com quantos anos você começou a trabalhar? Por que escolheu esta profissão? Quando começou a fazer concursos públicos? O que te levou a procurar a carreira pública? Quais as suas expectativas para o futuro? Você tem um projeto para a sua carreira profissional? Fale mais sobre ele. Como você se vê profissionalmente no futuro?	Trajетórias de vida e trabalho
	Identificar e analisar, através de histórias de vida, os sentidos do trabalho em uma dimensão individual, organizacional e social.	Individual Qual a sua percepção sobre o trabalho que realiza? Como você se vê no trabalho? Você se identifica com o seu trabalho? Por quê? Você se sente realizado no trabalho? Por quê?	Satisfação pessoal; Realização; alienação; prazer; Independência/sobrevivência; Crescimento/aprendizagem; Identidade;
		Organizacional Descreva, detalhadamente, como é a sua atividade no trabalho? Fale como é a relação interpessoal no seu ambiente de trabalho. Como os teus colegas veem o teu trabalho? Você se sente reconhecido pelo trabalho que faz? Por quê?	Relacionamento Interpessoal; Organização do trabalho; utilidade; valorização.
	Social Como você acha que os outros veem o seu trabalho? Como a sua família vê o teu trabalho? Você identifica que o seu trabalho contribui para a sociedade? Por quê?	Inserção social; Contribuição/ utilidade/função social;	

	Identificar aspectos do trabalho no serviço público que possam ser foco de políticas e ações da área de gestão de pessoas, de maneira que propicie um trabalho mais significativo.	Qual a atividade preferida no desempenho de sua função? E qual a que menos gosta? Por quê? Qual é o apoio organizacional que você tem? O que você acha que deve ser melhorado no seu trabalho?	Características do trabalho no serviço público
--	--	--	--

Fonte: elaborado pela autora.