

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES

JAMIR OSVALDO KINOSHITA

Muito além da porta de entrada: as relações de comunicação no mundo do trabalho das
pessoas com deficiência motora e suas contribuições no processo de inclusão social

São Paulo

2024

JAMIR OSVALDO KINOSHITA

Muito além da porta de entrada: as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora e suas contribuições no processo de inclusão social

Versão Original

Tese apresentada à Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Ciências da Comunicação.

Linha de Pesquisa: Comunicação, Redes e Linguagens: Objetos Teóricos e Empíricos

Orientadora: Prof^ª Dra. Roseli Fígaro

São Paulo

2024

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo
Dados inseridos pelo(a) autor(a)

Kinoshita, Jamir Osvaldo
Muito além da porta de entrada: as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora e suas contribuições no processo de inclusão social / Jamir Osvaldo Kinoshita; orientadora, Roseli Figaro. - São Paulo, 2024.
275 p.: il.

Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação / Escola de Comunicações e Artes / Universidade de São Paulo.
Bibliografia
Versão original

1. Comunicação. 2. Mundo do trabalho. 3. Pessoas com deficiência motora. 4. Inclusão social. 5. Acessibilidade. I. Figaro, Roseli. II. Título.

CDD 21.ed. -

302.2

Elaborado por Alessandra Vieira Canholi Maldonado - CRB-8/6194

KINOSHITA, J. O. **Muito além da porta de entrada**: as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora e suas contribuições no processo de inclusão social. 2024. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Para minha companheira Ieda Porfírio, que desde o início me incentivou a ir adiante com o doutorado, ainda quando eu mal terminara o mestrado e sequer tinha ideia do que pesquisar, e com quem na ternura, nas dificuldades, na delicadeza e na delícia do convívio diário aprendo e reaprendo a ser uma pessoa melhor para o mundo.

AGRADECIMENTOS

Esta tese não existiria não fosse todo o apoio e a orientação recebidos pela querida Prof^a Roseli Fígaro, cujo caminho cruzei em 2002 nas aulas sobre política de cultura do curso de Gestão de Processos Comunicacionais na ECA. Desde então, entre idas e vindas, tive o privilégio de conferir de perto seu zelo, afeto e dedicação ao ensino e à pesquisa, traduzidos na maneira generosa e ética com a qual compartilha seus ensinamentos e que fizeram com que eu trilhasse com segurança o percurso desses últimos quatro anos. Toda minha gratidão e respeito por me possibilitar chegar até este momento.

Aos integrantes do CPCT, que tão bem me acolheram em 2017 e com quem tenho a sorte e o orgulho de desenvolver estudos coletivos que me norteiam a entender a complexidade do mundo e ter a certeza de que a pesquisa pode, sim, ser um ato social repleto de trocas e experiências fraternas. Agradeço ainda pelas observações feitas ao andamento da tese durante apresentação do estado da arte em uma das nossas reuniões internas.

Nesse sentido, deferências especiais a Guto Moliani, primeira pessoa a ler e comentar o projeto que apresentei no processo seletivo do doutorado; a Fernando Pachi, com quem mantive as conversas iniciais de como levar adiante esta investigação, e a Cláudia Rebechi, entusiasta da pesquisa que sempre passava indicações de seminários, palestras e leituras que pudessem colaborar na minha jornada acadêmica. Meu agradecimento às amigas Ana Flávia Marx e Camila Acosta Camargo, com quem desde o mestrado compartilho as dúvidas, as angústias e as certezas sobre a vida acadêmica, a ciência e as trivialidades cotidianas. Das poucas aulas presenciais que tivemos em 2020, antes da pandemia da Covid-19, até as conversas de incentivo diárias na reta final da redação da tese, a convivência com vocês me permitiu encarar com mais tranquilidade esse turbulento período híbrido que vivenciamos. Por fim, menção ao trio Naiana Rodrigues, Rafael Costa e Mayra Castro, que nos últimos meses tocaram as demandas do grupo de trabalho da pesquisa coletiva – em breve retornarei às discussões com vocês.

Se é verdade que a pesquisa proporciona encontros surpreendentes, registro aqui minha imensa alegria e gratidão por ter conhecido o pesquisador e ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, do Tribunal Superior do Trabalho, que mui gentilmente se mostrou solícito a colaborar na minha investigação. Sem dúvida, sua tese sobre a reforma trabalhista e a Lei de Cotas percorre grande parcela das inquietações teóricas e empíricas que apresento em minha pesquisa.

Minha gratidão à Prof^a Dra. Maria Cecília Pérez de Sousa-e-Silva que, à época de sua participação na banca de mestrado e recentemente no exame de qualificação, trouxe importantes contribuições à investigação; desta vez, guiando meu olhar, especialmente, para a compreensão do conceito de paratopia, de Maingueneau, que busquei adotar na parte analítica.

Agradecimentos ainda para Clara Machado, minha querida amiga e madrinha Pixu, pela precisão na formatação e revisão do meu lattes e, principalmente, pelas transcrições das entrevistas tanto no mestrado quanto no doutorado. Meu muito obrigado também a Eduardo Oikawa, amigo de longa data da época em que fazíamos correção de redação de alunos de um colégio e cursinho pré-vestibular e que agora me ajudou na revisão de algumas das entrevistas que subsidiaram esta tese.

A todos os participantes desta pesquisa que disponibilizaram tempo para responder aos questionários ou participar de entrevistas. Em especial, destaco A.M.R.N., S.C.R. e E.B., que por mais de uma ocasião se dispuseram a contribuir neste estudo e com quem obtive grandes descobertas que muito auxiliaram na minha reflexão sobre as agruras e os desafios que circundam o mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora.

A Carla Tôzo, com quem dividi as tarefas da representação discente do PAE na ECA – ela como dedicada titular e eu a auxiliando enquanto seu suplente –, e ao Prof. Luciano Maluly, cuja gestão elevou este programa a um outro patamar, transformando-o em uma disciplina.

Ao Prof. Felipe Parra, colega de doutorado que assumiu a árdua e importante missão da representação discente do PPGCOM em um momento complicado de pandemia e de corte de bolsas por parte da gestão federal passada.

Aos profissionais administrativos que fazem a ECA funcionar no dia a dia e que se mostram solícitos a dirimir as dúvidas frequentes do corpo discente, representados aqui por Maria Teixeira Sousa e Mirian Zarate Vilalba.

Aos meus amigos de quem me mantive afastado, inicialmente por conta do distanciamento social ocasionado pela Covid-19 e depois em virtude do tempo necessário para a elaboração desta tese. Não ousarei listá-los aqui pois, com certeza, cometeria a falha imperdoável de não

mencionar todos aqueles que merecem distinção. Daí que espero, em breve, poder simplesmente revê-los.

Agora, voltando-me ao núcleo familiar, eterna gratidão aos meus pais, que sempre compreenderam a importância dos estudos e fizeram o possível e o impossível para que eu pudesse ter acesso às melhores condições para a minha formação. Sem o esforço deles nada disso seria plausível. Entre erros e acertos, carrego meus pensamentos e meu afeto incondicional muito próximos a vocês.

À minha querida cunhada Synara Porfírio, pelo apoio, carinho e acolhida sempre fraternal e generosa em sua casa, porto seguro em que pude me concentrar em parte das tarefas desenvolvidas na investigação. Aliás, a redação da tese ocorreu de maneira compartilhada entre São Paulo, Guaratinguetá e Ubatuba. E também, muitas vezes, na companhia de nossos bichos de estimação, que à sua maneira observavam meu trabalho diário: Mafalda, Ana Thomásia, Lohany, Maysa e Luiz Inácio.

À memória da minha avó, a “batchian” Mitsue Miyata Kinoshita, de quem a pandemia me afastou no período em que começamos a nos ver com maior frequência. Por sinal, esta pesquisa, em seus aspectos particulares, tem uma forte ligação com ela.

Por fim e não menos importante: o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

“Todo o corpo de vocês, da ponta de uma asa à outra – dizia Fernão outras vezes –, não é mais do que seus próprios pensamentos, numa forma que podem ver. Quebrem as correntes dos seus pensamentos e conseguirão quebrar as correntes do corpo...” (Bach, s/d, p. 122-123)

RESUMO

KINOSHITA, J. O. **Muito além da porta de entrada**: as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora e suas contribuições no processo de inclusão social. 2024. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

Esta tese propõe uma articulação entre comunicação, trabalho e inclusão social de pessoas com deficiência (PcD) motora pela perspectiva da ontologia do ser social (Lukács, 2012). Partindo do princípio de que a imbricação da comunicação com o trabalho (Fíguro, 2008; 2009) confere autorreconhecimento a todo ser humano, esta pesquisa tem como objetivo compreender o significado do mundo do trabalho das PcD motora, o qual se materializa pelas relações de comunicação e, em situações reais, colabora no processo de inclusão desses trabalhadores. Nossa hipótese é que o binômio comunicação e trabalho possibilita entender as dramáticas do uso de si (Schwartz, 2004) que se configuram na esfera laboral e que são postas no desenvolvimento da atividade de trabalho das PcD motora. Para tanto, começamos por estabelecer uma conceituação sobre a deficiência, agregando contribuições teóricas de outras áreas como o *design* centrado no usuário (Dantas, 2014), a saúde coletiva (Vale de Almeida, 2004; Dejourn, 2004; Birman, 2005; Ortega, 2006) e a crítica ao neoliberalismo (Harvey, 2008), sendo este último aporte eclipsado por um discurso em que o empreendedorismo (Boltanski; Chiapello, 2009; Ehrenberg, 2010; Standing, 2013; Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Han, 2017) utiliza a ideia de superação como sinônimo de inclusão social. Traçamos também uma breve linha histórica e jurídica sobre o tema até chegarmos à Lei de Cotas e à última reforma trabalhista no Brasil, as quais demonstram como tem sido a ocupação de vagas de trabalho destinadas a esse público (Brandão, 2023b). Na parte empírica, problematizamos a divergência de dados sobre deficiência e PcD por meio da análise documental (Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) das pesquisas oficiais. Convém destacar que promovemos uma pesquisa exploratória (Gil, 2008) e qualitativa (Poupart *et al.*, 2008) baseada na triangulação metodológica (Denzin; Lincoln, 2008; Moliari, 2020) dos seguintes instrumentos: questionário (Thiollent, 1980), entrevistas (Medina, 1986) e observação de campo (Fernandes; 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) do cotidiano de trabalho de uma PcD motora. As relações de comunicação nesse mundo do trabalho específico se tornaram evidentes com a ergologia (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022), que ressaltou o caráter do inédito do trabalho e as conexões que o corpo com deficiência motora que trabalha mobiliza para realizar seu ofício. À visada ergológica juntamos a análise do discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010) dos sujeitos da pesquisa: entidades que atuam em prol de PcD, agência de recrutamento de profissionais, corporações privadas e trabalhadores que são PcD motora. Os resultados desse cruzamento reforçam que a inclusão social, compreendida à luz da doutrina freiriana (Alves, 2021; Freire, 2003; 2013), ainda tem um longo trajeto a ser percorrido no que se refere à acessibilidade integral e à igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência motora na esfera do trabalho.

Palavras-chave: Comunicação. Mundo do trabalho. Pessoas com deficiência motora. Inclusão social. Ergologia. Análise do discurso. Observação de campo.

ABSTRACT

KINOSHITA, J. O. **Far beyond the front door:** communication relationships in the world of work for people with motor disabilities and their contributions to the process of social inclusion. 2024. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024).

This thesis proposes a link between communication, work and the social inclusion of people with motor disabilities from the perspective of the ontology of social being (Lukács, 2012). Based on the assumption that the imbrication of communication with work (Fígaro, 2008; 2009) confers self-recognition to every human being, this research aims to understand the meaning of the world of work for people with motor disabilities, which materializes through communication relationships and, in real situations, collaborates in the process of inclusion of these workers. Our hypothesis is that the binomial of communication and work makes it possible to understand the dramas of the use of self (Schwartz, 2004) that are configured in the sphere of work and that are posed in the development of the work activity of the people with motor disabilities. To do this, we began by establishing a conceptualization of disability, adding theoretical contributions from other areas such as user-centered design (Dantas, 2014), collective health (Vale de Almeida, 2004; Dejours, 2004; Birman, 2005; Ortega, 2006) and the critique of neoliberalism (Harvey, 2008), the latter being eclipsed by a discourse in which entrepreneurship (Boltanski; Chiapello, 2009; Ehrenberg, 2010; Standing, 2013; Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Han, 2017) uses the idea of overcoming as a synonym for social inclusion. We also draw a brief historical and legal line on the subject until we reach the Quotas Law and the latest labor reform in Brazil, which show how job vacancies have been filled for this public (Brandão, 2023b). In the empirical section, we problematized the divergence of data on disability and people with disabilities through documentary analysis (Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) of official surveys. It should be noted that we carried out exploratory (Gil, 2008) and qualitative (Poupart *et al.*, 2008) research based on methodological triangulation (Denzin; Lincoln, 2008; Moliari, 2020) of the following instruments: questionnaire (Thiollent, 1980), interviews (Medina, 1986) and field observation (Fernandes; 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) of the daily working life of a person with motor disability. The relations of communication in this specific world of work became evident with ergology (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022), which highlighted the unprecedented nature of work and the connections that the working disabled body mobilizes to carry out its craft. To the ergological approach, we added discourse analysis (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010) of the research subjects: organizations that work on behalf of people with disabilities, professional recruitment agencies, private corporations and workers who are people with motor disabilities. The results of this intersection reinforce that social inclusion, understood in the light of Paulo Freire's doctrine (Alves, 2021; Freire, 2003; 2013), still has a long way to go in terms of full accessibility and equal opportunities for people with mobility disabilities in the workplace.

Keywords: Communication. World of work. People with motor disabilities. Social inclusion. Ergology. Discourse analysis. Field observation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Correlação entre vagas ocupadas e remanescentes na iniciativa privada	79
Gráfico 2 – Distribuição do estoque de empregos por tipo de Deficiência	82
Gráfico 3 – Evolução de ações trabalhistas que ingressaram nas Varas do Trabalho sobre PcD	89
Gráfico 4 – Processos recebidos no TST de acordo com o recorrente	91
Gráfico 5 – Processos recebidos no TST por tipo de ação	92
Gráfico 6 – Processos recebidos no TST por temas	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Definições relativas ao universo das PcD introduzidas pela CIF	55
Tabela 2 – Vagas ocupadas nos setores público e privado de acordo com a Lei de Cotas	80
Tabela 3 – Vagas remanescentes nos setores público e privado de acordo com a Lei de Cotas	80
Tabela 4 – Situação atual de vagas de trabalho ocupadas e remanescentes no Brasil	82
Tabela 5 – Quantitativo de ações trabalhistas que ingressaram nas Varas do Trabalho sobre PcD	88
Tabela 6 – Total de ações e de casos específicos sobre PcD que ingressaram nas Varas do Trabalho	90
Tabela 7 – Processos recebidos no TST	91
Tabela 8 – Perguntas e instruções sobre deficiência nos formulários dos primeiros censos demográficos	102
Tabela 9 – Instrução sobre deficiência motora na PNAD 1981 e no Censo 1991	103
Tabela 10 – Perguntas e instruções sobre PcD motora no formulário do Censo 2000	105
Tabela 11 – Perguntas e instruções sobre PcD motora no formulário do Censo 2010	106
Tabela 12 – Deficiência motora na Pesquisa Nacional de Saúde 2013	108

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fac-símile de questões do Censo 2022 sobre PcD	111
---	-----

LISTA DE FOTOS

Foto 1 – Visão interna da sala usada pela profissional que é PcD motora	165
Foto 2 – Mobiliário da sala ocupada no escritório da OSS	166
Foto 3 – Visão externa da sala da profissional	167
Foto 4 – O que revela o topo da sala da profissional no escritório da OSS	168
Foto 5 – Cadeira usada pela profissional que é PcD motora	170
Foto 6 – Visão da profissional em seu ambiente presencial de trabalho	170
Foto 7 – Instrumentos de trabalho que a profissional usa no dia a dia	171
Foto 8 – Como trabalha a profissional que é PcD motora no escritório	171
Foto 9 – Um pouco mais da rotina de trabalho presencial	172
Foto 10 – Cuidados adotados no ambiente presencial de trabalho	179

LISTA DE SIGLAS

AA	Ação anulatória de infração
AACD	Associação de Assistência à Criança Deficiente
ACP	Ação civil pública
AR	Ação rescisória
BPC	Benefício de prestação continuada
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal no Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
Cesit	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados com a Saúde
CIDID	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COMPÓS	Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação
CPCT	Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho
CRO	<i>Chief Revenue Officer</i> (Diretor de receita)
DC	Dissídio coletivo
DCU	<i>Design</i> centrado no usuário
Derdic	Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação
Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRT	Delegacia Regional de Trabalho
EACH	Escola de Artes, Ciências e Humanidades
ECA	Escola de Comunicações e Artes

EF	Execução fiscal
ESG	<i>Environmental, Social and Governance</i> (Sustentabilidade ambiental, social e governança corporativa)
FMUSP	Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo
HCFM	Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina
IBDD	Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IE	Instituto de Economia
IME	Instituto de Matemática e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
Intercom	Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação
ISTUD	Instituto de Estudos de Gestão
LGBTQIAPN+	Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binária
Libras	Língua de sinais brasileira
ME	Microempresa
MEI	Microempreendedor individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
NTPcD	Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência
OAB SP	Ordem dos Advogados do Brasil Seccional São Paulo
ODS	Objetivos de desenvolvimento sustentável
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização não governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
OSS	Organização social de saúde
PAE	Programa de Aperfeiçoamento de Ensino
PcD	Pessoa ou pessoas com deficiência

PJ	Pessoa jurídica
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNL	Programação neurolinguística
PPGCOM	Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação
PUC-SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RT	Reclamação trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
TA	Tecnologia assistiva
TAC	Termo de ajuste de conduta
TC	Tutela cautelar
TIC	Tecnologias de informação e comunicação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
Unesp	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo
UX	<i>User experience</i> (Experiência do usuário)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
Do princípio de tudo: problema, objetivos, indagações e hipóteses da pesquisa	19
CAPÍTULO 1	28
1. Por que estudar comunicação, mundo do trabalho e pessoas com deficiência motora	29
1.1 A relevância do binômio comunicação e trabalho: entre o prescrito e o real do trabalho	32
1.2 Breve linha histórica sobre a deficiência	48
1.3 A construção do conceito sobre deficiência	58
1.4 Estereótipos, preconceito, estigma e a noção de normalidade	61
1.5 O corpo (com deficiência motora) que trabalha	66
1.6 O neoliberalismo e os direitos das pessoas com deficiência	69
1.7 Superação ou como o discurso do empreendedorismo evoca a inclusão social de pessoas com deficiência	72
1.8 A realidade das pessoas com deficiência: o descumprimento da Lei de Cotas	78
1.9 O retrocesso da reforma trabalhista para as pessoas com deficiência	83
1.10 Outras situações do mundo do trabalho das pessoas com deficiência	87
CAPÍTULO 2	94
2. Estudar o trabalho das pessoas com deficiência motora: desafios metodológicos e decisões tomadas	95
2.1 De imediato, a divergência de dados sobre pessoas com deficiência	98
2.2 Avaliação das perguntas e das orientações às respostas aos formulários de pesquisas governamentais	101
2.3 Início do método empírico: da análise documental à aplicação de questionário	113
2.4 Entrevistas basilares e aprofundadas	116
2.5 A observação de campo da atividade de trabalho da pessoa com deficiência motora	122
2.6 A análise do discurso do universo das pessoas com deficiência motora	125
2.7 Como mobilizar diferentes saberes e técnicas de pesquisa para analisar as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora	132

CAPÍTULO 3	136
3. A interpretação geral e específica dos materiais de pesquisa	137
3.1 Análise dos dados coletados das entidades que atuam em defesa de pessoas com deficiência	140
3.2 Análise dos dados coletados da agência de recrutamento profissional	151
3.3 Análise dos dados coletados das organizações privadas	154
3.4 Análise da observação de campo e da entrevista aprofundada realizada com trabalhadora que é pessoa com deficiência motora	162
3.5 Análise das entrevistas aprofundadas com outros trabalhadores que são pessoas com deficiência motora	189
3.6 O que mais revelam os materiais de pesquisa sobre as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora	211
CONSIDERAÇÕES FINAIS	227
REFERÊNCIAS	238
APÊNDICES	253
APÊNDICE A – Questionário remetido para organização A	254
APÊNDICE B – Questionário remetido para organização B	257
APÊNDICE C – Questionário remetido para organização C	259
APÊNDICE D – Questionário remetido para organização D	262
APÊNDICE E – Questionário remetido para organização E / Roteiro de perguntas para entrevista basilar com porta-voz da organização E	264
APÊNDICE F – Roteiro de perguntas para entrevista aprofundada com A.M.R.N.	266
APÊNDICE G – Roteiro de perguntas para entrevista aprofundada com E.B.	270
APÊNDICE H – Roteiro de perguntas para entrevista aprofundada com S.C.R.	273

INTRODUÇÃO

Do princípio de tudo: problema, objetivos, indagações e hipóteses da pesquisa

[...] e se assustou com a suspeita tardia de que é a vida, mais que a morte, a que não tem limites.

(García Márquez, 2009, p. 429)

É a partir do trecho de uma carta, publicada em 1965 pelo semanário uruguaio *Marcha*, do advogado, político e jornalista Carlos Quijano, que esta tese se inicia. A saber, naquela correspondência o autor do texto, o médico e líder revolucionário Che Guevara, estimula as pessoas a se tornarem “homens novos” por meio da participação consciente na sociedade, nos mecanismos de produção e na organização e funcionamento das instituições.

Deixe-me dizer, com o risco de parecer ridículo, que o verdadeiro revolucionário é guiado por grandes sentimentos de amor. É impossível pensar em um revolucionário autêntico sem esta qualidade. Talvez este seja um dos grandes dramas do dirigente; ele deve unir a um espírito apaixonado uma mente fria e tomar decisões dolorosas sem que se contraia um músculo. (Guevara, 2011, p. 20, com tradução nossa)

A escolha desse trecho não é aleatória. Por acreditar na composição destes dois elementos – a revolução e o amor – como alicerces de um processo minimamente civilizatório é que a presente pesquisa encontrou esteio para se materializar. Os motivos dessa combinação, necessária aos dias atuais, são a inspiração que me fizeram debruçar sobre uma temática de pesquisa de caráter social, mas que também tem um aspecto particular.

Por isso, é preciso assinalar que a investigação a ser apresentada tem data, horário e local bem específicos de existência: 31 de maio de 1973, às 2h20, no antigo Hospital e Maternidade Leão XIII, no bairro da Vila Monumento, nas vizinhanças do Museu do Ipiranga, próximo à região central da capital paulista. Longe de querer parecer personalista é importante esclarecer que tais registros, que são pessoais, repousavam tranquilamente desde a sua origem, sem necessidade alguma de exposição.

Porém, esse marco temporal ganhou um novo contexto no segundo semestre de 2019, quando ressurgiu com intensidade, a ponto de servir como parâmetro para que eu pudesse estruturar o projeto com o qual viria a realizar o doutorado, que resultou neste estudo, cujo processo investigativo será discorrido ao longo das próximas páginas.

Antes de mais nada, a adoção da narrativa em primeira pessoa do singular nesta Introdução tem justificativa no foco da pesquisa promovida, que trouxe uma série de reflexões

com as quais eu nunca havia lidado de forma franca. Aliás, em determinadas ocasiões, procurava até mesmo abstrair do meu cotidiano essas ideias, como se elas não tivessem relação alguma comigo. Assim, a opção por um relato baseado na figura do “eu” vem carregada por um simbolismo de retomada e, principalmente, de conscientização daquilo que sou hoje e no modo como me enxergo e me insiro na sociedade.

Dito isso, é importante esclarecer que sou uma pessoa com deficiência (PcD) motora com mobilidade reduzida permanente, devido a um quadro de seqüela de displasia de desenvolvimento do quadril direito.¹ Esta condição de nascença foi relegada em boa parte da minha vida, o que fez com que não enxergasse os seus efeitos na minha esfera pessoal e, principalmente, na profissional. Aliás, ao longo do tempo, percebo que sempre busquei tornar invisível a deficiência, em especial no âmbito do trabalho, por considerá-la algo anormal, fora dos padrões tidos como aceitáveis.²

Desse modo, tem-se enunciado aqui o problema desta pesquisa, que parte de um estranhamento inicialmente particular para alcançar uma percepção coletiva: a busca por dispor, empiricamente, de respostas ao que significa ser uma PcD motora nos dias atuais, com base no que acontece no mundo do trabalho. Na tese, a nomenclatura da palavra “trabalho” se refere propriamente à atividade de trabalho. O uso do termo “atividade” se deve ao fato de que o trabalho é criação, fruto da relação do ser humano com o meio em que se encontra inserido. Assim, as relações de comunicação que perpassam a esfera do trabalho ganham relevância por possibilitarem as condições de efetivação da própria atividade de trabalho.

Daí ser válido indagar em que medida a comunicação, sem cair em uma visão utilitarista, pode contribuir para o processo de igualdade social das pessoas com deficiência motora. A problematização vai possibilitar aferir até que ponto existe a inclusão desse grupo no mundo do trabalho e em que contexto ela ocorre. Assim, trata-se de fazer aflorar uma conscientização para entender a situação que eu e outras pessoas, na mesma condição corpórea, atravessamos no cotidiano, o que inclui o espectro do trabalho.

¹ A displasia, que é a má-formação de um tecido ou órgão do corpo humano, resultou no meu caso em um encurtamento da perna direita em comparação à esquerda. A menção do termo “permanente” junto à mobilidade reduzida se deve ao fato de que a limitação de movimento pode também ser algo relativo à faixa etária ou a um comprometimento momentâneo, como um acidente em que se é possível recuperar o estado físico pleno, o que não se aplica a mim.

² A falsa noção de normalidade fez com que em processos seletivos e concursos públicos eu nunca me candidatasse às vagas reservadas a PcD, em que pese ter direito a esse direito, que é assegurado por lei, conforme mostraremos mais adiante. Começo a mudar essa percepção, ainda de forma um tanto tímida, somente a partir de 2018. Em novembro de 2023, acabei sendo contratado como orientador educacional de uma instituição de ensino superior privada, ocupando vaga específica para pessoas com deficiência.

Portanto, o objetivo principal da investigação é compreender o significado do mundo do trabalho das PcD motora, o qual se materializa pelas relações de comunicação e, em situações reais, colabora na inclusão social destes trabalhadores. Para isso, é necessário entender a imbricação entre a comunicação e o trabalho (Fígaro, 2001; 2008) das pessoas com deficiência motora pela perspectiva da ontologia do ser social (Lukács, 2012). Nessa visada, os dois conceitos – comunicação e trabalho – são considerados estruturantes à identificação e ao autorreconhecimento de todo ser humano.

A partir daí emergem outros três objetivos específicos. O primeiro é estabelecer uma formulação que articule comunicação, mundo do trabalho e inclusão social. O segundo diz respeito à designação das características basilares que configuram o âmbito profissional das PcD motora. O último ponto é verificar como os discursos que circundam essa esfera do trabalho singular indicam as dificuldades, os conflitos e as contradições relativas à igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência motora.

Para tanto, desde o início do estudo, algumas questões se apresentaram, suscitando dúvidas sobre os sentidos atribuídos às PcD motora, as quais foram sempre lembradas ao longo do desenvolvimento desta pesquisa. Ressalta-se que todas as indagações dialogam com o contexto da inclusão social, o que permite afirmar que a tese visa explicar como tal condição se articula ao eixo da comunicação e do mundo do trabalho.

Logo, as perguntas levantadas foram as seguintes: até que ponto a ideia da superação, muito presente no discurso neoliberal, atravessa a noção de inclusão social da PcD motora no espectro laboral? Em que medida o trabalho faz com que ela se reconheça de maneira idêntica e integrada ao convívio com os demais trabalhadores? Sentir-se igual aos outros colegas de trabalho é bom ou não para a pessoa com deficiência motora? De que modo a comunicação³ pode trazer à tona as dificuldades e os desafios enfrentados por ela no ambiente profissional? Ainda sobre a comunicação, como esta colabora para a inclusão social da PcD motora na esfera do trabalho? A procura por essas respostas é que movimentaram, ou melhor, deram o norte das escolhas epistemológicas e metodológicas, conforme se poderá conferir adiante.

Avançando, a hipótese central sustentada é que a comunicação, compreendida à luz das suas relações com o mundo do trabalho, possibilita entender a dinâmica, ou melhor, as dramáticas⁴ que prevalecem no espectro profissional no tocante às pessoas com deficiência motora e como isso interfere no processo de igualdade de oportunidades. Afinal, a

³ Ressalta-se que a referência à comunicação não se ancora em um parâmetro instrumental, funcional, como se fosse um mero transmissor de informações.

⁴ A ideia de dramáticas do trabalhador será abordada ao se tratar da ergologia.

comunicação, como será discorrida nesta tese, é capaz de revelar as nuances que se fazem sentir na execução da atividade de trabalho e no próprio ambiente de trabalho, inclusive no relacionamento com os demais trabalhadores.

Justamente por isso é que ela pode apontar possíveis caminhos para se contrapor às inconsistências de um discurso organizacional prescrito, que por mais que tente se filiar aos pressupostos de diversidade e de inclusão, soa distante de uma perspectiva social, humana e cidadã, prendendo-se assim a uma visão e a questões de matrizes mercadológicas, traduzidas nas propaladas práticas de sustentabilidade ambiental, social e de governança corporativa.⁵

Há ainda outra hipótese que se soma à principal: a de que o discurso neoliberal (Harvey, 2008), sustentado pela óptica do empreendedorismo (Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Ehrenberg, 2010; Han, 2017), usa o viés da superação individual para abarcar a percepção relativa à acessibilidade e à inclusão social da PcD motora no mundo do trabalho, além de fazer emergir as contradições quanto ao cumprimento da Lei de Cotas, importante instrumento jurídico para ingresso de pessoas com deficiência no meio laboral, que veremos logo adiante. Nesse sentido, é necessário registrar que a pesquisa tem foco nos trabalhadores que já estão alocados no dito mercado, independentemente do modelo de contratação de seus serviços.

Não é exagero afirmar que este estudo demandou coragem para lidar com toda uma gama de receios e de temores impregnados ao longo de uma existência. Sem hesitação, posso garantir que a investigação representa uma espécie de ajuste de contas comigo mesmo ao possibilitar compreender a minha situação corpórea e o que isso simboliza no âmbito social.

Por sinal, vale comentar que a sensibilização e a motivação necessárias que me fizeram decidir por promover esta pesquisa surgiram, com maior força, em maio de 2019. Na ocasião, assisti a uma palestra, no Instituto de Matemática e Estatística (IME) da Universidade de São Paulo (USP), como parte da etapa de preparação do Programa de Aperfeiçoamento de Ensino (PAE)⁶, que era obrigatória aos bolsistas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), conjuntura na qual me enquadrava, uma vez que terminei a pesquisa de mestrado⁷, também na Escola de Comunicações e Artes (ECA) da USP, com o apoio desse auxílio financeiro.

⁵ Conhecidas pela sigla em inglês ESG (*Environmental, Social and Governance*), as práticas constam, muitas vezes, nos relatórios produzidos pelas corporações, funcionando como uma espécie de balanço/prestação de contas administrativo voltado a respaldar as obrigações previstas para que elas se mantenham ativas no mercado de ações.

⁶ O programa possibilita aos pós-graduandos da USP a vivência dos processos de preparação, de ensino e de avaliação de disciplinas, sempre com supervisão de um docente. Ele é composto por duas fases: a preparação pedagógica e o estágio supervisionado em docência. Mais informações em www.eca.usp.br/pae.

⁷ Trata-se da dissertação **As relações de comunicação no mundo do trabalho dos carregadores da CEAGESP**, defendida em outubro de 2019, sob orientação da Prof^a Dra. Roseli Fígaro, no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação (PPGCOM) da ECA. A íntegra desta pesquisa pode ser consultada na Biblioteca Digital

A palestra em questão, intitulada “A matemática: uma ponte para inclusão e equidade”, proferida pela Prof^ª Dra. Linamara Rizzo Battistella, do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina (HCFM) da USP, abordou a educação como meio para a inclusão social e o respeito à igualdade de direitos, com ênfase na aplicabilidade de estudos acadêmicos e de uma metodologia pedagógica para lidar, de forma assertiva, com pessoas com deficiência. Assistir àquela apresentação é que me despertou, pela primeira vez, a ponderar sobre o caráter simbólico da minha corporeidade⁸.

Reitero que a conscientização de que sou uma PcD não foi/é uma tarefa fácil. Ainda que tardiamente, me vi pensando sobre a perspectiva cotidiana da deficiência, partindo das dificuldades enfrentadas, em um exercício de reativar as memórias de situações vivenciadas por mim. Nesse sentido, somos sujeitos dotados de significação pessoal, cultural e simbólica, sendo testemunhas de um momento peculiar. No meu caso, as recordações de infância e de juventude são a de que não se falava nada quanto à inclusão de pessoas com deficiência. Tampouco havia a preocupação com a acessibilidade em ambientes e em espaços de ampla circulação.

A memória é [...] um trabalho sobre o tempo, mas sobre o tempo vivido, conotado pela cultura e pelo indivíduo. [...] O tempo não flui uniformemente, o homem tornou o tempo humano em cada sociedade. Cada classe o vive diferentemente, assim como cada pessoa. [...] É verdade, porém, que nossos ritmos temporais foram subjugados pela sociedade industrial, que dobrou o tempo a seu ritmo, “racionalizando” as horas de vida. É o tempo da mercadoria na consciência humana, esmagando o tempo da amizade, o familiar, o religioso... A memória os reconquista na medida em que é um trabalho sobre o tempo, abarcando também esses tempos marginais e perdidos na vertigem mercantil. (Bosi, 2003, p. 53)

Portanto, reviver tais lembranças me permitiu revisar determinados sentidos que atravessaram (e atravessam) minha existência. Essa rememoração possibilita entender os desafios que ainda se impõem às PcD nos dias de hoje e o significado da lógica neoliberal da superação, algo tão propalado nos enunciados que circundam o universo laboral das pessoas com deficiência e que será um dos pontos de debate no decorrer da tese.

O discurso da superação se mostrou muito presente no meu seio familiar. Sou da terceira geração de imigrantes de origem japonesa no Brasil – portanto, neto, ou como se diz no idioma pátrio, um “sansei”. Daí que recebi uma educação formal e rígida, seguindo os padrões típicos

de Teses e Dissertações da USP, no seguinte endereço eletrônico: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27152/tde-09012020-161008/publico/JamirOswaldoKinoshita.pdf>.

⁸ A noção de corporeidade se refere à relação interpessoal de um corpo com outro e de um mesmo corpo com o meio social em que vive.

das famílias nipônicas. Essa formação se traduziu em estar preparado para enfrentar todo e qualquer obstáculo que se impusesse para alcançar meus objetivos particulares e, especialmente, os profissionais.

Em relação à percepção física, a tradição oriental transmitida a mim significou nunca me sentir diferente porque, simplesmente, não havia diferença, por mais perceptível que fosse. Ou então a diferença, quando mencionada/sentida, se tornava um elemento motriz que me obrigava a ter um desempenho melhor do que as outras pessoas, aquelas consideradas “normais”, como uma condição para que eu também me enxergasse de modo idêntico.

Não pretendo discorrer aqui sobre os aspectos que envolvem essa situação até por ser algo que está fora da alçada da minha pesquisa. Como registro, apenas o fato de que esse cenário trouxe efeitos cujos rastros ainda se espriam pelos dias atuais. Quanto à investigação realizada, cabe apontar que ela começou pouco tempo depois da chegada da pandemia da Covid-19 ao Brasil, o que gerou implicações metodológicas, como se poderá ver.

Nesse aspecto, devido à decretação do distanciamento social como medida profilática para evitar o contágio da doença, houve a necessidade de se abandonar a estratégia original, que consistia em realizar observações de campo para traçar o perfil das pessoas com deficiência motora que trabalham. Essa decisão me levou a buscar fundamentações teóricas e metódicas, que se traduziram em uma feliz descoberta, contribuindo para o *constructo* conceitual acerca desses trabalhadores. Não é exagero dizer que a pesquisa se fez pesquisa no seu sentido mais sublime, instigante e coletivo ao possibilitar o surgimento de conhecimentos a serem partilhados junto à sociedade.

É preciso assinalar que minha jornada científica atravessou o período do governo do ex-presidente Jair Bolsonaro, ocasião em que, como se sabe, a gestão federal priorizou o reacionário e intolerante discurso de ódio contra as instituições democráticas, a ciência, a pesquisa, o meio ambiente e a favor de todo tipo de discriminação⁹, seja de gênero, etnia, crença religiosa e, óbvio, em relação às pessoas com deficiência. Cumpre lembrar que, infelizmente, tal posicionamento resultou em ameaças a direitos sociais, quando não na retirada deles, algo que outrora imaginávamos consolidados no país.

No percurso da investigação surgiram vários desafios que foram suplantados sem recair, em hipótese alguma, nos estertores do prisma da superação. Pelo contrário, cada percalço serviu para exercitar a fundamentação teórica acerca do objeto de estudo, fomentando um arcabouço metodológico que permitisse partir em busca de respostas às hipóteses elencadas. Isso explica,

⁹ A ideia de discriminar, ou seja, de distinguir, de diferenciar não é um ato inadequado em si. Nesta tese, o sentido empregado será o de demarcar as noções relativas ao preconceito e à exclusão social.

por exemplo, minha opção por procurar aportes conceituais em áreas distintas da comunicação e do mundo do trabalho, como a saúde coletiva e o *design* centrado no usuário, promovendo uma articulação para problematizar o que é o universo das PcD motora.

Da mesma maneira, há de se destacar os esforços por localizar e entender as estatísticas oficiais mais gerais sobre a deficiência, cuja disparidade nos dados encontrados me levou a avaliar as perguntas e o protocolo de interpretação às respostas dadas nas pesquisas governamentais. Aliada a essa movimentação, houve a estruturação de uma breve linha histórica e jurídica para compreender a evolução sobre a deficiência no decorrer do tempo, algo que se mostrou importante para apreender a mudança dos próprios termos relativos às PcD.

Na parte empírica, cruzei técnicas, como a aplicação de questionários semiestruturados com perguntas abertas e a realização de entrevistas basilares e aprofundadas, também com questões abertas, que me permitiram avaliar os enunciados de entidades que atuam em defesa de pessoas com deficiência, de agência de recrutamento de profissionais, de corporações privadas e dos próprios trabalhadores que são PcD motora. A maior parte dessas ações ocorreu de modo remoto, em virtude da Covid-19. Com a pandemia em estágio mais controlado, retomei a ideia da observação de campo, que se materializou no acompanhamento da jornada de trabalho de uma advogada que tem deficiência motora e integra uma organização social de saúde (OSS), na qual desenvolve ações voltadas à inclusão de PcD.

É o resultado de todo esse caminho teórico e empírico que trago nas próximas páginas. A tese foi estruturada em três grandes capítulos, sendo que no primeiro explico o motivo de se estudar comunicação, mundo do trabalho e pessoas com deficiência motora, partindo da relevância do binômio comunicação e trabalho para compreender os sentidos produzidos por essa imbricação em uma esfera de trabalho específica como a das PcD motora, utilizando para isso os pressupostos da ergologia para contrapor a prescrição e o real da atividade de trabalho desses profissionais.

Apresento ainda um breve registro histórico da deficiência até os dias atuais, o que colabora na construção de tal conceito. Nesse sentido, me apoio em aportes do *design* centrado no usuário e na contextualização de temas como estereótipos, preconceito, estigma e normalidade, os quais, com auxílio da saúde coletiva, ajudam a entender que corpo é esse, com deficiência motora, que trabalha. Aqui entra outro ponto de reflexão, que é a crítica ao neoliberalismo, em especial ao empreendedorismo, em que procuro contrapor a ideia de superação à de inclusão social, algo que por vezes aparece intencionalmente encadeado. Para demonstrar no que resulta essa sobreposição, exibo a realidade do mundo do trabalho das PcD

no Brasil, em que se destacam o descumprimento à Lei de Cotas e os retrocessos gerados pela recente reforma trabalhista.

No Capítulo 2 discorro a respeito dos desafios metodológicos que envolvem uma pesquisa que aborda pessoas com deficiência motora dentro da conexão estabelecida entre comunicação e trabalho. Mostro como a procura por estatísticas gerais sobre PcD resultou em dados divergentes, o que me gerou a demanda de ir atrás das perguntas e das orientações às respostas aos formulários das pesquisas governamentais para entender a presença de números tão díspares entre si.

Na sequência, já entrando na explicação da fase empírica, apresento os instrumentos utilizados na minha pesquisa: questionário, entrevistas basilares e aprofundadas, observação de campo e análise do discurso. O objetivo aqui é apontar como a mobilização e a triangulação de diferentes saberes e técnicas de investigação atendem ao intuito de apreender as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora.

O terceiro capítulo é dedicado à avaliação dos materiais coletados na etapa prática, em que apresento a interpretação sobre os seguintes dados: respostas do questionário das entidades que atuam em defesa de PcD; respostas da entrevista basilar com agência de recrutamento de profissionais; respostas do questionário de corporações privadas que empregam PcD e de entrevista basilar feita com uma das companhias; observação de campo da atividade de trabalho de uma PcD motora e respostas da entrevista aprofundada realizada com ela e, por fim, respostas das entrevistas aprofundadas com outros dois trabalhadores que também são pessoas com deficiência motora. O cruzamento de todos esses elementos empíricos, embasados principalmente pela análise do discurso e pela visada ergológica, me permite esboçar um quadro analítico sobre a esfera do trabalho das PcD motora, que é materializada pela comunicação.

Fechando a tese, aponto como a imbricação entre a comunicação e o trabalho reflete na inclusão de pessoas com deficiência motora, além de retomar os aspectos que mais se sobressaltaram na investigação promovida ao longo dos últimos quatro anos, os quais só reforçam o caráter inédito de um estudo baseado na triangulação teórico-metodológica que abarca comunicação, mundo do trabalho e inclusão social de PcD motora. Nesse ponto, a construção de um método empírico que combina diversos instrumentos se mostrou uma relevante conquista a ser compartilhada com outros pesquisadores que queiram se embrenhar no debate desse universo de trabalho específico. Se existe uma contribuição social a ser feita é esta que, por sinal, tornou-se realidade sob a tácita perspectiva da revolução e do amor comentados no início do texto.

Não há pretensão alguma da minha parte de que este estudo traga respostas definitivas a questões tão complexas que envolvem a acessibilidade e a inclusão social das PcD motora. O que procurei foi problematizar a situação desses trabalhadores e apontar pistas que auxiliem a pensar o mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora como uma esfera mediada pela comunicação, cuja imbricação – entre comunicação e trabalho –, baseada na ontologia do ser social, possibilita que a acessibilidade e a inclusão desses profissionais se tornem viáveis a partir do respeito à igualdade de oportunidades e, portanto, do pleno exercício da cidadania.

Assim, na perspectiva teórico-metodológica em que fundamento minhas análises, as diferenças corporais não devem ser encaradas como um empecilho ao desenvolvimento da atividade de trabalho das PcD motora. Tampouco um gatilho para o discurso enviesado da superação, que nada tem a ver com a postura de uma sociedade que se queira justa, igualitária, cidadã, inclusiva e livre de preconceitos.

Aliás, em respeito à diversidade, tão elementar para o bom caminhar que se espera da humanidade, esclareço que a opção por flexionar palavras e expressões pelo gênero masculino tem unicamente o propósito de facilitar a fluência da leitura da tese, não perfazendo qualquer tipo de postura discriminatória de gênero.

Ao encerrar esta Introdução, abandono o relato em primeira pessoa do singular de quem é uma PcD motora – a fala do sujeito da pesquisa. Com isso, envido os meus esforços, nos próximos capítulos, para dar o devido foco e embasamento para trazer à tona o objeto de estudo desta tese: as centenas de trabalhadores brasileiros que são pessoas com deficiência motora e que não podem mais – assim espero – ficar invisíveis por uma diferença que não deveria jamais ser sinônimo para a sua exclusão social.

CAPÍTULO 1

1. Por que estudar comunicação, mundo do trabalho e pessoas com deficiência motora

*[...] a coisa mais importante que um trabalhador
produz é sempre ele mesmo [...]*
(Williams, 2011, p. 48)

Neste capítulo inicial apresentamos os princípios básicos que nos levaram a promover a pesquisa em questão, com destaque à imbricação relacionada à triangulação entre comunicação, mundo do trabalho e pessoas com deficiência motora. Faz-se relevante apontar, no tocante a este último elemento do trinômio, que o associamos diretamente aos preceitos de acessibilidade e de inclusão social.

Desse modo, a explanação que trazemos visa situar o eixo basilar trilhado para a elaboração da nossa investigação. Para tanto, antes de fazermos qualquer mobilização epistemológica e/ou empírica, cumpre esclarecer que entendemos a comunicação e o trabalho como elementos inerentes à constituição do ser humano, o que significa que ambos lhe conferem identidade e reconhecimento social.

Em se tratando das PcD motora, cujo universo pressupõe que a atividade de trabalho deva primar pela igualdade de oportunidades, não soa novidade – e ratificaremos isso – que as dificuldades e os desafios que envolvem o seu dia a dia demonstram ainda um percurso um tanto quanto sinuoso e conflituoso no que se refere às condições de acessibilidade e de direito à inclusão.

Nesse ponto, uma justificativa que assevera a pertinência do nosso estudo é que não localizamos produções acadêmicas consubstanciadas no arcabouço metódico que engendra comunicação, trabalho e pessoas com deficiência. Chegamos a essa conclusão a partir de revisão bibliográfica, iniciada ainda na fase de preparação do projeto com o qual adentramos no doutorado e em sondagens posteriores de pesquisas que retratam PcD.

Destarte, buscamos em anais de congressos e em acervos bibliográficos de instituições de ensino superior¹⁰ as linhas de abordagens que se fazem presentes. O périplo possibilitou

¹⁰ Em relação aos anais de encontros e congressos científicos, miramos especificamente aqueles ligados à área da Comunicação, como os da Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação (Intercom) e da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação (COMPÓS). Quanto às instituições, focamos nossa procura em entidades como a USP, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) — esta última devido às notórias experiência e excelência da Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação (Derdic), que trata de questões relativas à deficiência auditiva e a alterações de voz e de linguagem.

averiguar a vasta quantidade de material que retrata as pessoas com deficiência pelo viés da inclusão social. Percebemos maior concentração de estudos nos campos da Psicologia, da Fonoaudiologia e da Educação, sempre tendo como maior premissa os impactos na atuação de discentes e de docentes.

Quando as discussões recaem especificamente nos tipos de deficiência, as investigações que mais despontam são as relacionadas a questões visuais e auditivas. Ambas categorias são debatidas a partir do diagnóstico das dificuldades a serem superadas por estas PcD indo até o uso da tecnologia e de seus aparatos no sistema de ensino e de aprendizagem.

Ao adentrarmos na seara epistemológica de nossa investigação, encontramos o seguinte quadro: na área da Comunicação, há muita incidência de textos acadêmicos cujo referencial são as pessoas com deficiência auditiva, aportando principalmente a Língua de Sinais Brasileira (Libras).¹¹ Quando se mira o foco no mundo do trabalho, o assunto mais debatido é a Lei de Cotas¹², que aparece, ao nosso ver, em um formato operacional, em que se aborda o ingresso das PcD na esfera profissional, sem fazer o acompanhamento posterior desses trabalhadores que se beneficiaram, legalmente, desse direito que lhes é outorgado.

Entre os estudos que centram avaliação criteriosa na atividade de trabalho das pessoas com deficiência merecem destaques as análises do Núcleo de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD)¹³, instituição vinculada ao Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) do Instituto de Economia (IE) da Unicamp. Por sinal, comentaremos em breve um dos levantamentos realizados por este grupo científico.

Localizamos ainda outras três pesquisas que guardam certa proximidade à nossa. A primeira delas retrata a presença das PcD na esfera laboral com base em conceitos fundamentados na Psicanálise (Correr, 2010). A segunda é um estudo de caso de um setor produtivo (construção civil) que emprega profissionais que são pessoas com deficiência (Carmo, 2011). A última é uma investigação sobre as histórias de vida¹⁴ de PcD que se encontram no mercado de trabalho formal (Shimono, 2008).

Em sondagens feitas junto a grupos de pesquisa diversos, como o Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho¹⁵, que integramos desde 2017, não observamos investigações que

¹¹ Embora comumente se diga Língua Brasileira de Sinais, estudiosos divergem desta denominação pelo fato de que não existe um língua brasileira. Por isso, adotamos a expressão Língua de Sinais, de forma que a adjetivação se dê por conta da sua localidade.

¹² Aprofundaremos análise sobre a lei ainda neste capítulo, mais precisamente na seção 1.8.

¹³ A lista de dissertações, teses, artigos científicos e outras publicações pode ser consultada, na íntegra, em <https://www.cesit.net.br/category/ntpcd/>.

¹⁴ Para saber mais acerca dessa técnica de pesquisa, sugerimos a leitura de Bosi (1987).

¹⁵ Credenciado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e sob coordenação da Prof^a Dra. Roseli Fígaro, o CPCT, que é vinculado à ECA-USP, reúne professores, doutorandos, mestrandos e

trafeguem na linha temática que elegemos. A partir dessas constatações é que afirmamos que nossa tese ostenta um caráter de originalidade e de ineditismo.

Convém explicar que para além de um viés particular, como comentado na Introdução, a opção por colocar as PcD motora como sujeitos centrais da pesquisa também foi pauta de debate com nossa orientadora. De comum acordo, compreendemos a necessidade de estabelecer um foco ao objeto de estudo, que inicialmente abrangia o conjunto das pessoas com deficiência.

A delimitação seguiu como critério o fato de que os processos de comunicação, um dos campos em que embasamos nossa investigação, têm características distintas para cada tipo de deficiência envolvida. Por exemplo, em relação às PcD auditiva, obrigatoriamente teríamos de compreender Libras. A mesma dificuldade teríamos quando fôssemos tratar da deficiência visual, que demanda, no mínimo, o conhecimento do sistema braile.¹⁶ Sem falar da mental, sob a qual sequer imaginamos como se processam as situações comunicacionais. Portanto, não seria plausível abordar as especificidades de todas as PcD.

Ademais, se não efetuássemos essa seleção, recairíamos em uma (falsa) pretensão científica, deixando de realizar um estudo que contribuísse para trazer à tona os problemas (e as possíveis alternativas) que dizem respeito às pessoas com deficiência. Daí o enfoque nas PcD motora, cuja decisão ainda guarda relação com a outra área em que alicerçamos nossa pesquisa, que é o mundo do trabalho. No caso, a inferência ocorre com as ideias de motor – o equipamento, propriamente dito, usado em várias atividades de trabalho – e de trabalho motor, que, pela Física, é o esforço humano, ou seja, trabalho, realizado no mesmo sentido do deslocamento do corpo.

A compreensão dos cenários que apontamos é primordial para o desenvolvimento e o avanço de pesquisas que enfoquem as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora. Vamos discorrer na sequência, com maior propriedade, sobre os motivos que valorizam a relevância dessa intersecção – entre a comunicação e o trabalho – para esses profissionais. Por uma questão conjuntural, consideramos importante reiterar o sentido da igualdade de oportunidades aos trabalhadores que são PcD, em um momento de

bolsistas de iniciação científica. Desde 2003 realiza estudos que abrangem o binômio comunicação e mundo do trabalho. Mais informações sobre as pesquisas promovidas e as que estão em andamento podem ser obtidas no site www.comunicacaoetrabalho.eca.usp.br.

¹⁶ Sistema de escrita/leitura para PcD auditiva que, tradicionalmente, usa papel relevo. Com as tecnologias digitais, há hoje *softwares* que convertem texto em voz ou em braile, o que possibilita ouvir e ler, por meio de dispositivos táteis, o conteúdo exibido na tela de um computador, *notebook*, *tablet* ou *smartphone*.

retomada dos direitos humanos no país, até como maneira de se evitar um novo retrocesso como o vivido recentemente.¹⁷

1.1 A relevância do binômio comunicação e trabalho: entre o prescrito e o real do trabalho

Reforçamos que a investigação que promovemos trafega na confluência dessas duas áreas de conhecimento – a comunicação e o trabalho –, bastante exploradas em estudos coletivos e individuais do CPCT, cujo legado usamos como referência para aplicar o resultado dessa junção no que tange às PcD motora. De antemão, enfatizamos que só é viável falar nas relações de comunicação no mundo do trabalho se entendermos tal conexão pelo viés da ontologia do ser social.

[...] jamais se deve esquecer que qualquer estágio do ser, no seu conjunto e nos seus detalhes, tem caráter de complexo, [...] suas categorias, até mesmo as mais centrais e determinantes, só podem ser compreendidas adequadamente no interior e a partir da constituição global do nível de ser de que se trata. E mesmo um olhar muito superficial ao ser social mostra a inextricável imbricação em que se encontram suas categorias decisivas, como o trabalho, a linguagem, a cooperação e a divisão do trabalho, e mostra que aí surgem novas relações da consciência com a realidade e, por isso, consigo mesma etc. Nenhuma dessas categorias pode ser adequadamente compreendida se for considerada isoladamente [...] (Lukács, 2012, p. 41)

Para o autor, o cotidiano gera nos indivíduos um senso comum, o que propicia uma caracterização do que vem a ser a vida. De acordo com ele (1978, p. 197), essa generalização, que “[...] aprofunda e enriquece objetiva e subjetivamente a individualidade, mas sem jamais conduzi-la para fora de si mesma, é precisamente o caráter social da personalidade humana.”

Disso decorre que, amparados na premissa de que o objeto é a condição para a existência do sujeito (Hegel, 1991), o trabalho é exatamente o objeto que qualifica o sujeito, outorgando-lhe uma sensação de pertencimento e de reconhecimento. Assim, o trabalho é um elemento essencial para determinar a constituição do homem como ser social. Aliás, a esse respeito, Barbosa (1987, p. XI) diz que “[...] o que define a classe social é a posição ocupada pelo sujeito nas relações objetivas de trabalho.” Daí ser legítimo, evidente e elucidativo o motivo pelo qual se confere essa noção ao mundo do trabalho.

¹⁷ A retomada se refere à volta do protagonismo do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania no atual governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2023-2026), em contraponto ao desmantelamento de programas e de conquistas sociais ocorrido na gestão Jair Bolsonaro (2019-2022).

Somente o trabalho tem, como sua essência ontológica, um claro caráter de transição: ele é, essencialmente, uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto inorgânica (ferramenta, matéria-prima, objeto do trabalho etc.) como orgânica, inter-relação que [...] antes de tudo assinala a transição, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social. [...] Desse modo, o trabalho pode ser considerado o fenômeno originário, o modelo do ser social [...] (Lukács, 2012, p. 43)

Portanto, compreendendo se tratar de uma atividade humana (Fígaro, 2009a), o trabalho confere identidade ao sujeito e, no caso, esse *status* faz diferença e ganha significativo enlevo na percepção que se forma a respeito da pessoa com deficiência motora. Quanto a esse íterim é propício problematizar, desde já, até que ponto a figura dessa PcD pode se transfigurar na de um outro trabalhador qualquer.

Ele [trabalhador] é um ser que se faz no dia a dia, no trabalho que realiza, que prova e mostra ser capaz de construir. Não no sentido redutor da prática, desconectada e alienante. Mas, no sentido da *práxis*, ou seja, a partir de sua atividade concreta diária a realidade se abre para ele. Ele age sobre ela, numa relação mútua de construção e conhecimento. O conhecimento está, portanto, diretamente vinculado ao operar, ao fazer. (Fígaro, 2001, p. 177, com termo entre colchetes nosso)

É o entendimento sobre o processo de trabalho que, segundo Marx e Engels (2007, p. 15), “[...] permite, ao mesmo tempo, a compreensão da origem da separação da teoria e da prática e das formas que permitem a sua reconexão.” Por isso, torna-se primordial vislumbrar que trabalho é esse que foi construído historicamente e qual é o seu valor. Ao lado disso, convém também averiguar quem é o sujeito que se constrói a partir das relações de trabalho. Essas questões ganham relevância quando pensamos que as análises desta tese irão recair em trabalhadores que são PcD motora.

A realidade socioeconômica em que nos encontramos deixa patente o quão atual é o pressuposto marxista a respeito da esfera do trabalho. Afinal, o conhecimento do mundo ocorre a partir das condições objetivas de produção e de reprodução da existência do ser humano, e é no jeito peculiar com que ele se apropria da natureza que se determinam as formas de organização social e a própria consciência humana.

Por sinal, pelo materialismo dialético se percebem as contradições do capital que nos auxiliam a contextualizar nossa temporalidade na divisão do trabalho. Nesse sentido, nos referimos à “[...] distribuição desigual, tanto quantitativa quanto qualitativamente, do trabalho e de seus produtos [...]” (Marx e Engels, 2007, p. 36). Os autores (2010, p. 100) lembram ainda que a história social dos seres humanos é aquela que retrata o seu próprio desenvolvimento

individual, tenham eles consciência ou não disso: “As suas relações materiais formam a base de todas as suas relações. Estas relações materiais nada mais são que as formas necessárias nas quais se realiza a sua atividade material e individual.”

Assim, torna-se conveniente para o capital deter o controle sobre o método de trabalho, usurpando-o do sujeito que efetivamente trabalha. Logo, o que era uma alienação dos processos de produção do trabalhador passa a ser encarado como uma mera questão de procedimentos gerenciais (Braverman, 1981). Tal quadro nada mais é do que um retrato do sistema de metabolismo social do capital (Antunes, 2001), que simboliza o resultado da divisão que subjugou o trabalho ao próprio capital.

Desse modo, conforme apontam Marx e Engels (2007, p. 12), “[...] o mundo é produto do trabalho humano, como realidade histórica construída coletivamente pelos homens.” Esse trabalho tem valor de uso e vira mercadoria que constitui “[...] o conteúdo material da riqueza, qualquer que seja a forma social desta.” (Marx, 1985, p. 45-46). Portanto, na sociedade, o trabalho é, ao mesmo tempo, o portador material tanto do valor de uso quanto do valor de troca: o tempo de trabalho é a base para o excedente do valor de uso e o que caracteriza o valor de troca. Daí fazer sentido que a realidade seja apreendida a partir da história da divisão do trabalho e do desenvolvimento das forças produtivas (Marx; Engels, 2007).

Vê-se, então, que está aí a característica que diferencia o ser humano dos demais animais: a sua capacidade de transformar a natureza para gerar as condições que lhe permitam assegurar a sua sobrevivência. É isso que faz com que ele também “[...] seja um ser histórico; isto porque cada geração recebe condições de vida e as transmite a gerações futuras, sempre modificadas – para pior ou para melhor.”¹⁸ Essas ponderações são importantes para observar como as organizações, e mesmo a sociedade, inferem os sentidos atribuídos ao trabalho quando se tem, nesse enquadramento, as pessoas com deficiência motora.

Nessa perspectiva, cabe uma reflexão: se o ser humano se constitui pelo trabalho, urge então pensar quem é esse sujeito que emerge da concepção social, ou seja, como ocorre a formação social da consciência individual. Evidencia-se, dessa maneira, que o protagonismo humano é proporcionado pela atividade de trabalho, que é aquilo que dá fundamentação às pessoas em suas relações sociais.

No tocante a esse contexto, a comunicação é responsável por destacar a centralidade do trabalho na sociedade, inclusive no que se refere à gestão de recursos humanos dentro do processo de reestruturação produtiva (Fígaro, 2009b). Esse prisma nos leva a ponderar na forma

¹⁸ Ibid.

com que a comunicação pode colaborar para que o trabalhador, no caso a PcD motora, seja considerado quanto às suas demandas sobre o trabalho.

A resposta a essa situação se torna plausível se as informações no âmbito laboral circularem no fluxo de quem trabalha para a direção da organização e se as questões de trabalho concreto conseguirem prevalecer na denominada governança corporativa. Esse panorama ocorrerá se houver a confrontação das posturas concretas de trabalho com a prescrição¹⁹ e a busca por soluções negociadas – isso significa dar vez e voz a quem, de fato, trabalha, o que representa um desafio quando o foco passa a ser as PcD motora.

Estudar a comunicação no mundo do trabalho permite entender como se dá a resolução de problemas e a partir de que valores as pessoas fazem suas escolhas, como se constituem os coletivos de trabalho que estão fora do enquadramento do organograma da empresa; como se constituem as redes de ajuda e solidariedade na resolução de problemas e tarefas. É, ainda, compreender como o mundo do trabalho transborda de seu meio e abarca outros espaços sociais, tais como a casa, o bairro, a mídia etc. (Fígaro, 2008, p. 129)

Afinal, a comunicação é que esquadrinha a vida das pessoas, de modo a fornecer os indícios de como elas compreendem o mundo ao seu redor. Logo, é nela – a comunicação –, como sinônimo de produção simbólica resultante da ação humana, em contraposição à ideia de troca de informações, que se tem a formação do psiquismo do ser humano, o qual é desenvolvido pela atividade humana.

É por meio dessa configuração que vamos depreender as relações sociais das pessoas com deficiência motora em seu mundo do trabalho, mediadas pelo espectro comunicacional. Para tanto, recorreremos a Baccega (1995), que aponta que o sujeito é um indivíduo concreto e sua constituição se dá pela interação social, por intermédio da linguagem, em especial a verbal, que é a referência de seu pensamento conceitual.

Essa circunstância, conforme discorre a autora, gera a produção de sentidos, trazendo à tona, pela interface com a comunicação, a luta de classes (Bakhtin/Volochinov, 2002). Assim, a linguagem verbal é um sistema de signos que faculta a existência do eixo comunicacional, o que faz com que ela desempenhe um papel ativo junto ao pensamento. Para contextualizar, trazemos comentário de Motter (1994, p. 69), relacionado à avaliação que a personagem Fabiano, de **Vidas secas** (Ramos, 2008), tem a respeito da linguagem:

¹⁹ Vamos abordar melhor a noção de prescrição quando tratarmos da ergonomia e da ergologia.

[...] que a linguagem distingue o homem; que ela é um instrumento de pensar o mundo; que o conhecimento depende dela e também a vida em sociedade; que ela exerce um grande poder sobre os indivíduos; que pode ser instrumento de dominação, de exploração; que pode libertar ou oprimir.

Para essa equação, que correlaciona a linguagem e o pensamento, ficar completa falta um elemento, que é a palavra. Esta deve ser apreendida como uma operação do pensamento, em que os sinais linguísticos têm significação, a qual resulta da experiência do sujeito. De acordo com Vigotski (2005, p. 11-12), “[...] o significado é um ato de pensamento no sentido completo da expressão. Mas, simultaneamente, o significado é uma parte inalienável da palavra enquanto tal, pertencendo, portanto, tanto ao domínio da linguagem quanto ao do pensamento.” A linguagem contribui para a formação individual do ser humano e tem, igualmente ao pensamento, uma dinâmica relacionada às condições concretas de produção da vida, ou seja, ao mundo do trabalho.

Dessa articulação advém que o processo de significação é uma atividade de trabalho e de comunicação. A linguagem é fruto das generalizações e das abstrações do trabalho, do modo como os instrumentos são manipulados e utilizados nas interações sociais na esfera laboral e na transformação da natureza (Leontiev, 2004).

Situar a linguagem como comunicação em sua relação ao trabalho permite compreender a característica ontológica que identifica o ser humano e o diferencia de outros animais. Devido a isso é que a junção da linguagem ao mundo do trabalho torna-se uma chave para determinar a constituição do ser humano como ser social. Portanto, esses dois componentes exprimem dialeticamente as relações sociais que, ao mesmo tempo, são constituídas por eles, sendo que a interação dos sujeitos possibilita a confrontação, a tensão, a produção e a reprodução de saberes e valores que circulam em um determinado grupo social ou em grupos distintos (Cavalli; Godinho, 2011).

Assim, na sincronia da vida cotidiana, verifica-se a interrelação estreita entre linguagem e trabalho, fato que abre perspectiva metodológica valiosa para as pesquisas que têm como objetivo compreender os sentidos do trabalho. Nesse sentido, é interessante o pressuposto de Nouroudine (2002) de que a linguagem se estratifica em três patamares, que são a linguagem *como* trabalho, a linguagem *no* trabalho e a linguagem *sobre* o trabalho. A primeira é realizada pelos profissionais para orientar o trabalho, por meio de gestos, sinais e falas, e ocorre no processo coletivo de produção que demanda cooperação e diálogo. A segunda representa uma das realidades constitutivas da situação do trabalho global na qual se desenrola a atividade, abarcando também as conversas sobre outros assuntos (política, economia, esporte, cultura etc.)

que perfazem o cotidiano dos trabalhadores. A última, que é a que mais se consegue auferir, são as falas do trabalho produzidas pelos próprios protagonistas da tarefa que é desenvolvida.

As clivagens que acabamos de apresentar permitem identificar a ligação entre a linguagem e o trabalho e, conseqüentemente, possibilitam capturar a utilização da língua na esfera de trabalho, algo essencial para se entender a lógica em que estão circunscritas as pessoas com deficiência motora. Desse modo, segundo o autor (2002, p. 18), “[...] a reflexão recairá, necessariamente, em um debate sobre as condições de produção de saber, a partir de prospecções acerca das condições de produção simplesmente.”

Nota-se, assim, que o trabalho não se limita a um mero conjunto de verbalizações a ser coletado e analisado. Muito ao contrário, a atividade de trabalho e os dados trazidos pela linguagem servem para embasar uma série de questionamentos de ordem teórica como, por exemplo, a maneira pela qual a linguagem colabora para o desenvolvimento da atividade de trabalho.

Boutet (2016) classifica essa conjuntura como a parte languageira do trabalho, que se refere à contribuição da linguagem e das línguas para a realização do trabalho. Para tanto, a estudiosa procura compreender as especificidades da contextualização da linguagem em situação de trabalho, ou seja, o jeito como interagem as práticas do falar e do trabalhar.

Por isso convém atentar à forma como é efetivada a atividade de trabalho, observando as normas materializadas nas relações de comunicação – as práticas languageiras – que regem e que orientam a operação laboral e de que maneira a realidade do mundo e das próprias pessoas interferem na condução dessa atividade. Portanto, apreender as relações de comunicação no mundo do trabalho passa pelo entendimento de como são mobilizadas as prescrições e as mudanças na materialidade concreta da execução do próprio trabalho.

É aqui que entra o debate das normas, por ora também nominadas de regras, que condicionam o trabalho. Justapostas à situação real da atividade de trabalho, elas nos possibilitam pensar a categoria trabalho como sendo, na acepção de Fígaro (2014, p. 61), “[...] o motor do conjunto de pessoas que se coloca em relação de comunicação [...]” com uma “[...] linguagem própria, híbrida, por onde circulam as visões de mundo e os valores éticos.” No bojo dessas questões, a autora sinaliza que “[...] a comunicação no mundo do trabalho é um microcosmo que pode nos revelar temas e problemas no âmbito mais amplo.”

Cumprir lembrar que estudar a imbricação entre a comunicação e a esfera do trabalho remonta a um processo de mediação (Martín-Barbero, 2003), que se refere aos lugares em que se localizam a produção e a recepção, sendo esta última a maneira como “[...] a comunicação se processa como interação, como e em que conjunto de relações ela [comunicação] constrói

sentidos e em que esferas, grupos e situações tais sentidos são construídos.” (Fígaro, 2001, com termo entre colchetes nosso).

Olhar a comunicação sob o viés da mediação é compreender que entre a produção e a recepção há um espaço em que a cultura, apreendida como uma prática social, se efetiva. Daí que as mediações constituem os “[...] novos modos de interpelação dos sujeitos e de representação dos vínculos que unem a sociedade.” (Martín-Barbero, 2004, p. 225). Avançando na proposta do autor, em nosso estudo o mundo do trabalho representa uma forma de mediação social, que atua na subjetividade e configura os processos de recepção (Fígaro, 2001).

Desse modo, a produção de sentidos e a recepção das condutas cotidianas que ocorrem por parte das PcD motora é que vai possibilitar verificar de que maneira a inclusão social é mediada pela imbricação entre a comunicação e o trabalho. Ou seja, iremos entender como as relações de comunicação perpassam e fundamentam a vida desses trabalhadores, levando-os à construção de sua visão sobre o mundo.

Logo, prover a devida atenção ao meio cultural e social das pessoas com deficiência motora significa que estamos tratando das “[...] expressões históricas das relações que o homem edificou com a natureza e conseqüentemente das relações sociais daí decorrentes, nas várias formações sócio-humanas que a história registrou.” (Pontes, 1997, p. 78). Esta passagem reforça que a mediação, dentro do nosso espectro epistemológico, está relacionada à confluência dos saberes constituintes do ser humano que, em nosso escopo, novamente, são a comunicação e o trabalho.

Assim sendo, a mediação fundamental é o trabalho, o modo que ele se dá, sua exploração, quais são os beneficiários de seus resultados. Em decorrência, a mediação que se erige como fundamental ainda é a classe social, embora possamos verificar que, na sociedade contemporânea, muitas mediações atravessam as classes, sem, no entanto, se dirimirem as diferenças que existem ao se manifestarem em cada classe. (Baccega, 2001, np)

Tem-se aí o contexto de luta de classes, já apontado anteriormente, que é um prumo para verificar como ocorrem as mediações das PcD motora, na seara laboral, junto às demais pessoas que compartilham desse ambiente. Segundo Karsenty e Lacoste (2007, p. 193), a comunicação no trabalho “[...] pode ser reconhecida como uma exigência, mas nem por isso ela deixa de exigir um certo investimento pessoal e um certo esforço.” Porém, convém ponderar que nem sempre estão dadas as condições para estas situações.

É aí que entra em ação um aporte relevante para entendermos a atividade de trabalho das pessoas com deficiência motora: a ergonomia. Se nos filiar-mos à conceituação mais

comumente propagada, trata-se da adaptação do trabalho às pessoas. Telles e Alvarez (2004) contam que essa abordagem teórico-prática foi constituída, formalmente, após a Segunda Guerra Mundial, sendo compreendida na atualidade a partir de diferentes enfoques, entre os quais a avaliação da atividade desenvolvida nas situações reais de trabalho.

Chamamos a atenção ao fato de que, por vezes, pensa-se na ergonomia exclusivamente pela maneira da execução das tarefas com a devida segurança e eficiência. De outro modo, vamos considerá-la como as preocupações com a atividade do ser humano, em que se busca entendê-lo no âmbito do trabalho, e a adaptação dos mecanismos utilizados para a efetivação do seu ofício. Significa, portanto, a produção de um conhecimento a partir da observação da atividade de trabalho, em que se coloca uma lupa no micro desse trabalho.

Entendemos como trabalho prescrito um conjunto de condições e exigências a partir das quais o trabalho deverá ser realizado. [...] incluir, portanto, dois componentes básicos: as condições determinadas de uma situação de trabalho (as características do dispositivo técnico, o ambiente físico, a matéria-prima utilizada, as condições socioeconômicas etc.) e as prescrições (normas, ordens, procedimentos, resultados a serem obtidos etc.) (Telles; Alvarez, 2004, p. 67)

As autoras mostram que essa visada ganha um caráter sistêmico, agregando contribuições diversas como a que indica a prevalência de “[...] um nível do trabalho prescrito que se naturaliza e se materializa em configurações específicas de espaços, equipamentos e máquinas [...]”.²⁰ Aqui, a ideia de máquina, por exemplo, pode demarcar critérios de seleção de pessoal, uma vez que há características embutidas (prescrições, portanto) que determinam quem está apto a manuseá-la.

Uma outra colaboração é a que guarda um aspecto imaterial em torno dos estereótipos atinentes ao perfil esperado do trabalhador, o que explica as questões relativas a gênero (e preconceitos), em que as atividades são majoritariamente pensadas pela e para a óptica masculina. As estudiosas apontam que o trabalho prescrito abarca, além das normas/prescrições, as condições para a realização do próprio trabalho.

²⁰ Ibid., p. 69.

O conceito de trabalho prescrito integra uma noção mais ampla — a da distância entre trabalho prescrito e trabalho real [...] a ergonomia mostrou que o trabalho efetuado não corresponde jamais ao trabalho esperado, fixado por regras, orientado por objetivos determinados, segundo representações das condições de realização. Ao realizar a tarefa, a pessoa se encontra diante de diversas fontes de variabilidades: a do sistema técnico e organizacional (panes, disfuncionamentos, dificuldades de previsão), a sua própria variabilidade e a dos outros (fadiga, ritmicidade circadiana, efeitos da idade, experiência) e a do(s) coletivo(s) de trabalho pertinente(s). (Telles; Alvarez, 2004, p. 71)

Por isso, julgamos pertinente adicionar a essas prescrições a situação corpórea dos trabalhadores, o que acrescenta as PcD motora a esse universo. E isso tudo já nos dá indícios sobre como esse sistema opera junto a elas: “[...] no melhor dos casos, subestima, e no pior, nega as variabilidades do ser vivo, o que se reflete no funcionamento cotidiano da empresa.” (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007, p. 50). São essas marcas que localizamos nesta pesquisa.

Assim, pelas prescrições, aportadas pela visão ergonômica, podemos asseverar que a atividade de trabalho é a maneira pela qual os indivíduos se alinham “[...] na gestão dos objetivos do trabalho, num lugar e num tempo determinados, servindo-se dos meios disponíveis ou inventando outros meios.” (Telles; Alvarez, 2004, p. 72). Falar em gestão é enfrentar as variabilidades que são inerentes e se apresentam e também produzir sentido no trabalho.

Para que isso ocorra, é preciso que o trabalhador se “[...] engaja por inteiro, a cada momento, com seu corpo biológico, sua inteligência, seu psiquismo, e com os respectivos conhecimentos tomados no decorrer de sua história e nas relações com os outros.”²¹ Assim, não há como refutar que a atividade de trabalho tem de estar, de fato, imbricada à lógica da vida humana.

Por sinal, a referência ao corpo, na passagem transcrita, nos leva a uma outra ponderação, bem factível às PcD motora. A relação da comunicação com a ergonomia evoca o binômio comunicação humana e comunicação entre homem e máquina (Karsenty; Lacoste, 2007). Pinçando esse último eixo, e recordando a questão da adaptação da atividade de trabalho ao indivíduo, a situação corpórea da pessoa com deficiência motora nos faz refletir sobre o uso das tecnologias assistivas²².

Muito distante de qualquer crítica que se possa ter à sua utilização, algo que nem é plausível, ponderamos que para aquelas pessoas que necessitam delas, a sua junção ao corpo,

²¹ Ibid.

²² A tecnologia assistiva, conhecida pela sigla TA, são os produtos, dispositivos, recursos e metodologias que asseguram participação da PcD no convívio social. Como exemplo, podemos citar as cadeiras de roda, os óculos e os aparelhos auditivos. Ela é mencionada no artigo 3º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, sobre o qual falaremos adiante.

dando a dimensão de uma extensão física única, nos permite considerar as tecnologias assistivas como um artefato. Segundo Fígaro *et al.* (2021a, p. 23), a ideia contida no artefato é que nele “[...] estão registrados os dilemas que emergem das práticas e das necessidades em superá-los. [...] está o saber e os usos que a sociedade faz dele.” Logo, pode-se dizer que ele – o artefato – representa a alteridade de um “organismo pleno”, que se põe a serviço da realização de uma ação determinada; no caso, a atividade de trabalho.

As abordagens dos sistemas homens-máquinas consideram o homem e a máquina como os dois componentes de um sistema funcional engajados em conjunto na realização de uma tarefa. [...] Duas características dos sistemas homens-máquinas se destacam. A primeira diz respeito à acoplagem, no interior do sistema funcional, da máquina aos processos cognitivos do operador. A segunda diz respeito ao fato de que a tarefa considerada é a do sistema em seu conjunto. (Folcher; Rabardel, 2007, p. 209).

Com isso, as tecnologias assistivas não são instrumentos que servem para sanar eventuais restrições de natureza motora, mas sim, artefatos. É essa leitura que nos possibilita inferir que o sistema homem-máquina é, por conseguinte, constituído por um ser humano, o qual é equipado com órgãos funcionais que o auxiliam na concretização das suas mais diversas tarefas cotidianas.

Porém, esses aparatos, que se circunscrevem na lógica cultural e na história particular das PcD motora em suas interações com o mundo, não se transformam neste caso, obrigatoriamente, em um órgão funcional, haja vista que estamos falando, na verdade, de uma “[...] potencialidade que pressupõe a construção de uma articulação com a atividade do(s) sujeito(s).”²³

A analogia que proferimos é importante por dois motivos. Primeiramente, porque ostenta um possível sentido que as pessoas com deficiência motora atribuem ao seu próprio corpo, o que pode nos dar pistas da ocorrência de uma invisibilidade, que não permite a elas reconhecer as diferenças presentes na efetivação de sua atividade de trabalho. Porém, esse reconhecimento é vital para que as PcD motora incorporem, de um modo factível, o que é se sentir incluso socialmente pela tarefa de trabalho desempenhada.

O segundo aspecto diz respeito a como os outros profissionais enxergam esses trabalhadores no ambiente laboral. O artefato como composição de um organismo único induz à percepção de que as pessoas com deficiência têm um corpo grotesco (Bakhtin, 1999). Isso produz impactos na forma com que as organizações e os demais agentes sociais lidam com elas,

²³ *Ibid.*, p. 213.

ativando estereótipos e preconceitos que podem prejudicar sua incorporação, igualitária e efetiva, à esfera de trabalho.

Tal noção sedimenta e transfere a responsabilidade das dificuldades atinentes à inclusão no âmbito laboral exclusivamente para as PcD motora. A postura é incorreta e inadequada. Mas o mesmo autor (1999, p. 23) abre esperanças para a situação não se fortalecer: “A vida se revela no seu processo ambivalente, interiormente contraditório. Não há nada perfeito nem completo, é a quintessência da incompletude. Essa é precisamente a concepção grotesca do corpo.” É exatamente nessa percepção que acreditamos e a qual defendemos, ainda mais tendo em vista nossa própria condição corporal.

O fato é que as fundamentações que temos construído nos direcionam a determinadas questões relativas à configuração do ambiente de trabalho: como se solucionam os problemas surgidos na esfera laboral e a partir de que valores as pessoas fazem suas escolhas? De que maneira se constituem os coletivos de trabalho que estão fora do organograma das organizações? Como são construídas as redes de ajuda e de solidariedade na resolução das dificuldades, dos obstáculos interpostos e das próprias tarefas?

É importante atentar que tais perguntas se encaixam muito bem às pessoas com deficiência motora, quando equalizadas a seu contexto: como se solucionam os problemas na atividade de trabalho das PcD e a partir de que valores elas fazem suas escolhas? De que maneira as PcD, que muitas vezes estão fora do organograma das empresas, podem se juntar aos demais trabalhadores? Como as PcD constroem suas redes de ajuda e de solidariedade para a resolução das dificuldades, dos obstáculos e das próprias tarefas que elas desempenham?

As indagações apresentadas mostram que o enfoque é a atividade de trabalho, permeada pela comunicação, a qual desempenha, deontologicamente, várias funções na seara laboral. Nessa perspectiva, Karsenty e Lacoste (2007, p. 198) enumeram como ela – a comunicação – pode interferir na execução do trabalho:

[...] distribuição das atividades e papéis, sincronização da ação, harmonização das regras e das maneiras de fazer, confrontação das interpretações, descoberta e aprendizagem, tradução entre linguagens de ofícios diferentes, avaliação e controle, programação e antecipação, memorização coletiva, divulgação e adaptação das instruções, compreensão e resolução de problemas, gestão dos acasos, processo de decisão etc.

Os autores (2007, p. 194) ponderam que a comunicação não é uma atividade como outra qualquer, já que “[...] envolve agentes dotados de intenções, crenças, valores, história e emoções. Além disso, ela coloca um certo número de problemas quando se quer tratá-la com

uma abordagem determinista.” Daí a relevância de analisá-la à luz da imbricação com o mundo do trabalho, fugindo de um discernimento padrão que não dialoga com outros saberes.

Nesse sentido é que nos encaminhamos à visada ergológica, que permitirá entender a presença da dimensão das escolhas e dos valores dos quais os trabalhadores lançam mão para o desenvolvimento de suas tarefas. Não à toa é que a ergologia tem sua aplicação ao nosso processo empírico para depreender que sentidos orbitam ao redor da inclusão social, conduzindo-nos à confrontação de nossas hipóteses de investigação sobre as PcD motora.

Para lembrar, a hipótese principal é que a comunicação, apreendida pelas suas relações com o trabalho, possibilita compreender a dinâmica, ou melhor, as dramáticas que prevalecem na esfera profissional e como isso influencia no processo de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência motora. A outra, secundária, é que o discurso neoliberal, apoiado na óptica do empreendedorismo, usa a noção da superação individual do trabalhador como sinônimo de acessibilidade e de inclusão social das PcD motora, além de trazer as contradições existentes quanto ao cumprimento da Lei de Cotas.

No caso do postulado ergológico, destaca-se o fato de que ele confirma nossa premissa de que o trabalho é uma atividade humana em que, por seu intermédio, o homem, “[...] enquanto singularidade, une-se às estruturas universalizantes da sociedade.” (Rodrigues da Silva, 2021, p. 35). Essa mobilização significa enxergar a peculiaridade do trabalho no âmbito coletivo. Desse modo, a concepção sobre o que é a atividade de trabalho demanda uma formulação que seja içada a partir de um leque maior de conceituações.

Trata-se, assim, da produção de um conhecimento com base na observação da tarefa laboral, o que remete ao caráter micro do trabalho. Estudar o trabalho nesse espectro, mostrando os valores imbuídos da pessoa que se coloca na execução da atividade, é buscar uma compreensão da sociedade, o que também colabora no nosso entendimento acerca dos trabalhadores que são pessoas com deficiência motora.

A ergologia se constitui a partir dos preceitos da ergonomia, que tem papel central nessa abordagem. Ao mostrar o desnivelamento existente entre o trabalho prescrito e o real, o viés ergonômico aponta que a concretização do trabalho, ou seja, a atividade tem sempre um aspecto singular. O primado ergológico, reiterado também sob a atividade de trabalho, sorve dessa fonte e a aprofunda em quatro requisitos, optando pelo termo antecedente ao invés de prescrição.

Pensar o geral e o específico, segundo a dialética entre o universal e o singular, considerando todas as formas de atividades atuais, é o primeiro pressuposto [...]. Como prática pluridisciplinar [...] essa abordagem apresenta, como segundo pressuposto, a articulação entre as diversas disciplinas e, sobretudo, a interrogação sobre seus saberes. O terceiro pressuposto metodológico [...] é encontrar em todas as atividades situadas as normas antecedentes e as variabilidades, as normas que se impõem e as normas que se instauram, assim como entende que a análise do trabalho é inseparável do campo dos valores, da epistemologia e da ética. [...] O quarto pressuposto ergológico se refere à promoção de um certo regime de produção de saberes sobre o humano, pois o encontro sempre histórico entre os dois saberes (científicos e práticos) não pode ser antecipado; é sempre uma descoberta. (Brito, 2004, p. 103-104)

A citação orna bem os contornos do que sustenta a ergologia. Vale destacar que é no real do trabalho que se encontram os desafios do micro e do macrosocial. Partindo-se do fato de que a atividade de trabalho se insere na lógica do trabalho concreto, estamos lidando, portanto, com aquele trabalho que é objetivado em seu valor de uso. Por isso, a atividade concreta de trabalho deve ser um critério fundamental de apreciação das situações e das mudanças que se sucedem no cotidiano.

Essa postura é o que se denomina como o ponto de vista do trabalho, que é capaz de “[...] interpelar a governança do trabalho, isto é, os processos de decisão, de concepção, de organização, de formação etc.” (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007, p. 60). É a ativação do ponto de vista do trabalho que possibilita ao ser humano não ficar centrado exclusivamente na ideia de adaptação às condições laborais que lhe são impostas.

As prescrições — ou as normas antecedentes, como preferem os ergologistas — são essenciais para o desenvolvimento de qualquer tipo de trabalho. No entanto, elas não podem ser um fim em si mesmas. Aderir unicamente a essa visão estática é aceitar a propositura de que a máquina e os processos de produção fordistas/tayloristas (Harvey, 2011) dominam e se impõem ao trabalhador, crítica, por sinal, já bem conhecida e refletida pelo clássico filme **Tempos modernos** (2003), estrelado, escrito, produzido e dirigido por Charles Chaplin.

Ao contrário disso, a ergologia aponta que toda tarefa sempre comporta aspectos pessoal, criador, inédito e transformador do mundo, pois a atividade de trabalho é renormalizadora dos atores sociais e do meio de trabalho. E isso não significa, como acabamos de dizer, relegar as normas antecedentes, as prescrições. É entender que toda situação de trabalho apresenta um quê de singular.

Por trás dos gestos os mais simples, há sensibilidade, estratégia, inteligência, todo um saber-fazer amplamente subestimado! [...] a atividade de trabalho é, de imediato, social. Ela permite a cada um se produzir como ser social, mas este processo não resulta de uma simples aplicação do prescrito. A situação real é sempre diferente daquilo que foi antecipado pelo prescrito. Estas diferenças entre o que te é demandado e o que se passa na realidade, devem ser geridas. [...] é verdade que todo trabalho é aplicação de um protocolo ou de um procedimento, ele é portanto particular, neste sentido. O problema é que só vemos o ângulo particular e não o ângulo singular. Existem duas maneiras de olhar o ato de trabalho. Sob um ângulo particular, ele é codificável, antecipável, e mesmo automatizável. Sob o ângulo singular, é um momento de história e um momento único. (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007, p. 68-69)

É por isso que não há situação repetida de trabalho pela vertente ergológica, uma vez que trabalhar é gerir um conjunto de fatores presentes em um determinado momento e espaço, tendo em vista um objetivo a ser construído. Aqui reside a beleza angular dessa abordagem: por não ser um ato meramente mecânico, em que pese a norma prevista, a atividade de trabalho comporta imprevistos, que se valem das escolhas, das negociações e das renormalizações.

Nessa renormalização, a qual se acopla ao real da tarefa de trabalho, é que vamos localizar uma nova configuração sobre o desenvolvimento da atividade. Estamos falando de “[...] situações e processos novos, inéditos à atividade de trabalho, resultados das escolhas do trabalhador. É exatamente essa dinâmica de escolhas, o debate de normas, que forjará as dramáticas do uso de si por si mesmo e de si pelos outros.” (Rodrigues da Silva, 2021, p. 36).

Convém advertir, como lembram Barros *et al.* (2021, p. 4), que dramática “[...] não se refere ao drama no sentido de penúria ou encenação [...]”, mas sim “[...] a uma história única, a uma nova micro-história de trabalho que não pode ser prevista, antecipada nem performada por outro trabalhador, pois só existe como resultado desse sujeito, corpo-si, no aqui e agora.” A dramática remete ao fato de que no trabalho há um destino a ser vivenciado, cuja definição do que irá acontecer está atrelada às escolhas que são feitas, nas quais se encontram embutidos os possíveis riscos. Logo, o termo carrega a ideia de que há um movimento entre a norma antecedente/prescrita, a infidelidade do meio, a renormalização e a execução da atividade de modo singular.

A expressão corpo-si representa o corpo físico que apreende o conjunto de forças que propicia a vida, a condição do ser vivo que se relaciona com o seu ambiente. Esse sujeito, distante de qualquer tradição racionalista, não se forma sozinho, sendo o resultado de um processo histórico, que permite entender a razão particular contida em cada ato seu. Portanto, segundo Schwartz (2014), este corpo é de natureza biológica, histórica e, novamente, singular, haja vista não existir outro parecido no mundo.

Feitas essas ponderações, podemos afirmar que trabalhar é o uso de si por si mesmo – a esfera singular da atividade – e também o uso de si pelo outro, ou seja, a esfera coletiva, social. Tem-se, desse modo, em uma ratificação à contraposição ao primado fordista/taylorista, que “[...] todo trabalho é sempre uso de si, considerando-o, simultaneamente, uso de si por outros (o que vai das normas econômico-produtivas às instruções operacionais) e uso de si por si (o que revela compromissos microgestionários).” (Schwartz, 2004, p. 25). Assim, estamos tratando do uso que fazemos de nós mesmos e o uso que as outras pessoas/organizações fazem de nós para a execução da atividade de trabalho.

Entendendo que “[...] o micro do trabalho revela as organizações, dilemas e confrontos vigentes nas esferas macrossociais [...]” (Rodrigues da Silva, 2021, p. 35-36), a captação dos sentidos trazidos pelas PcD motora pelo binômio comunicação e mundo do trabalho nos propicia saber se há a inclusão social desses trabalhadores em seus ambientes laborais – o que se dá, especialmente, pelas dramáticas do uso de si, conforme veremos adiante.

Por outro lado, observar e avaliar as dramáticas do uso de si pelos outros nos possibilita aferir como os outros atores sociais – na nossa pesquisa são as empresas, agência de recrutamento de profissionais, entidades que atuam em prol de PcD e os demais colegas de profissão – enxergam e consideram, em suas relações, as pessoas com deficiência motora. Com isso, torna-se viável averiguar se impera um olhar diferenciado sobre elas, pautado em estereótipos/preconceitos/estigmas²⁴, e como tal distinção interfere em seus cotidianos.

A abordagem ergológica de comunicação e trabalho destaca a relação dialética existente entre o micro e o macrossocial. Esta perspectiva teórica propicia entender o trabalho em acepção ampla — como atividade humana —, permite ao trabalhador e, portanto, ao sujeito, ser de comunicação, ocupar o lugar que ele merece nas pesquisas (Fígaro, 2009b, p. 6).

Consideramos, e esse é o motivo de nos aportarmos na ergologia, que as ideias de diversidade e de inclusão social no mundo do trabalho só ocorrerão de fato se as informações sobre esses temas circularem no sentido de quem trabalha – no nosso caso, as PcD motora – para a direção das organizações. Para ilustrar isso, tomamos como exemplo uma pesquisa feita na Cooperativa da Praia Vermelha (Telles; Alvarez, 2004, p. 76), no Rio de Janeiro, com trabalhadores que são usuários de serviços de saúde mental. Com base na ergonomia e na ergologia, o estudo discute o processo de inclusão pelo trabalho:

²⁴ Explicaremos melhor esses conceitos oportunamente.

A concepção de uma estrutura na qual o trabalho é um meio de inserção na sociedade é fundada sobre a ideia de que o doente não é apenas um doente. É um ser humano com todas as suas necessidades, entre as quais o trabalho — o que nos leva a considerar a complexidade da vida das pessoas (seus desejos, seus projetos, suas histórias).

O comentário só reforça a necessidade da nossa investigação se ater com o devido cuidado à questão da invisibilidade que acontece, conscientemente ou não, junto às PcD motora. Isso é algo que deixamos para problematizar na parte em que avaliamos e interpretamos os materiais de pesquisa coletados. De antemão, se o assunto se transforma em mera pauta de governança corporativa, aumentam as chances de se cair em propostas/programas institucionalizados que servem apenas para cumprir diretrizes de reputação e de sustentabilidade junto ao mercado, as supostas práticas de ESG que comentamos, item que satisfaz o *bunker* de investidores, especialmente da iniciativa privada.

Uma vez que o trabalhador é o elemento central da história para a ergologia, e em nossa investigação ele é uma pessoa com deficiência motora, julgamos válido nos ater à proposta do dispositivo de três polos (Schwartz; Durrive, 2007) nas análises que faremos. Entendendo o polo como sendo um núcleo, estamos falando de um tripé em que, de acordo com os autores, no primeiro encontramos o conhecimento, as regras e os códigos de ética estabelecidos, as competências acadêmicas e profissionais daquele que realiza a atividade de trabalho, os saberes que elaboram e formalizam o trabalho prescrito.

O segundo é o repositório das experiências, das histórias de cada trabalhador formadas em um momento real. Assim, nesse núcleo estão as regras, as normas e as hierarquias constituídas no aprendizado singular adquirido no desenvolvimento do trabalho. O último, que articula os outros dois, é onde aparecem os questionamentos e ocorrem as tomadas de decisões. “Esse terceiro polo é a liga do dispositivo, pois trata da ética necessária à construção das relações de parceria, apoiada em determinada filosofia da humanidade, numa maneira de ver o outro como seu semelhante.” (Brito, 2004, p. 101-102). Consideramos que a noção da inclusão social das PcD motora surja justamente nessa última esfera.

Por tudo que temos exposto até o momento, a concepção ergológica, aliada à análise do discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010), forma um elo que nos permitirá intuir as marcas da esfera de trabalho das PcD motora. Quanto a este último componente – a análise do discurso –, cumpre salientar o que apontam Poupart *et al.* (2008, p. 244): “[...] os discursos são inseparáveis de seu contexto de produção e de enunciação [...]”, o que demonstra a necessidade de se apreender como aparecem as “[...] condições de produção do discurso.”

Todo discurso tem uma forma de identificar os interlocutores pela materialidade discursiva. Cada visão de mundo se apresenta em um discurso específico. Logo, estamos tratando de um conjunto de enunciados marcados por duas formações. A saber, uma é a ideológica, que é a visão de mundo relativa a certas condições materiais e de embates entre classes sociais. A outra é a discursiva, que são os temas e as figuras que expressam determinada formação ideológica (Fiorin, 1998).

Não iremos aprofundar a otimização da análise do discurso neste momento. Isso será feito na parte metodológica da pesquisa. Por ora, para o que nos interessa, reforça-se que a percepção dela em consonância com a ergologia serão essenciais para se depreender de que maneira se moldam as relações das pessoas com deficiência motora no mundo do trabalho, mediadas pelo espectro comunicacional, e como a imbricação dessas duas áreas de saber – a comunicação e o trabalho – pode contribuir para o processo de igualdade de oportunidades e de inclusão social desse grupo de trabalhadores.

Pensando no viés da inclusão de PcD, cabe aqui uma outra reflexão. Se em pleno século 21 estamos tratando dessa temática em uma tese, cabe problematizar como era a situação dessas pessoas em tempos remotos, já que parece haver uma prevalência acerca da discriminação e da exclusão delas do convívio social, o que inclui o trabalho. Para entender esse quadro, consideramos pertinente traçar uma linha histórica sobre a deficiência. É isso o que nos propusemos a fazer e realizamos, dentro de determinados limites, conforme veremos na próxima seção.

1.2 Breve linha histórica sobre a deficiência

A ideia de esboçar um panorama histórico sobre a deficiência surgiu da percepção de que a lógica da inclusão parecia, a nós, ser uma pauta ainda relativamente nova. Do total desconhecimento sobre como o tema foi tratado no decorrer do tempo, a primeira descoberta que realizamos apontou para a pulverização desse assunto em diversas obras e, por vezes, sem uma sistematização pragmática.²⁵

Desse modo, o que apresentamos a seguir é uma compilação de informações que julgamos pertinentes à nossa pesquisa. Com isso, não temos a menor pretensão de estabelecer

²⁵ Na contramão do que apontamos, merece destaque investigação recente de Brandão (2023a), que traz um interessante percurso histórico sobre as PcD. Trata-se do livro **Direitos humanos das pessoas com deficiência – História no Brasil e em Portugal**. Por sinal, a leitura desta obra nos deu a devida segurança das informações que levantamos para a referida seção, haja vista a compatibilidade delas na pesquisa empreendida pelo autor.

um organograma evolutivo *stricto sensu*, algo que por si só demandaria um estudo específico. Os dados extraídos e organizados nesta seção servem para fornecer uma breve noção de como a discriminação e a exclusão das pessoas com deficiência, ao longo da história, refletem o contexto atual tanto no que diz respeito às conquistas quanto às dificuldades ainda existentes a essa parcela da população.

Nesse espectro, sem tecer juízo de valor acerca da religiosidade, se pensarmos no primado bíblico do surgimento da Terra e o aceitarmos como um anteparo do período histórico, tem-se que Deus criou o ser humano, conforme sabemos, segundo a sua própria imagem, do que se pode inferir que este era, ou deveria ser, um protótipo perfeito e pleno, a ponto do próprio Deus se sentir satisfeito com sua realização.

Então Deus disse: “Façamos o homem à nossa imagem e semelhança. Que ele reine sobre os peixes do mar, sobre as aves do céu, sobre os animais domésticos e sobre toda a terra, e sobre todos os répteis que se arrastam sobre a terra.” [...] E assim se fez. Deus contemplou toda sua obra, e viu que tudo era muito bom. (Bíblia, A. T. Gênesis, 2012, p. 49-50)

Tem-se, assim, que o aparecimento do ser humano, inspirado na suprema figura do seu criador divino, só poderia ser contemplado com um corpo imaculado, sem defeito algum. Essa noção da perfeição corpórea, que atravessa o oásis do Paraíso – o Jardim do Éden, de Adão e Eva –, é ratificada em outra passagem bíblica, em que Deus mantém conversa com Moisés para explicar os pressupostos da santidade sacerdotal.

Dize a Aarão²⁶ o seguinte: “Homem algum de tua linhagem, por todas as gerações, que tenha algum defeito físico oferecerá o pão de seu Deus. Desse modo, serão excluídos todos aqueles que tiverem uma deformidade: cegos, e coxos, mutilados, pessoas de membros desproporcionais, ou tenha uma fratura no pé ou na mão, corcundas ou anões, os que tiverem uma mancha no olho, ou a sarna, uma inflamação, ou os testículos esmagados. [...] Sendo vítima de uma deformidade, não poderá apresentar-se para oferecer o pão de seu Deus. Mas poderá comer o pão de seu Deus, proveniente das ofertas santíssimas e das ofertas santas. Não se aproximará, porém, do véu nem do altar, porque é deformado. Não profanará meus santuários, porque eu sou o Senhor que os santifico”. (Bíblia, A.T. Levítico, 2012, p. 165)

Vê-se nesse excerto a discriminação à pessoa com deficiência, a quem não é facultada a possibilidade de fazer parte da legião dos representantes de Deus. Sua presença no templo de oração é tolerada a partir de determinada condição: a de não “oferecer o pão de seu Deus”. Ela

²⁶ Irmão mais velho de Moisés e primeiro sumo sacerdote dos hebreus.

pode comer o pão, como qualquer outro fiel, mas está proibida de adentrar ao sacerdócio por se tratar de um ser “deformado”, o que simboliza uma profanação.

O conceito de perfeição, totalmente contrário à noção de deficiência, torna-se evidente quando se coaduna com a valorização da beleza, algo bastante presentificado pelos antigos gregos, considerados grandes escultores por suas obras retratarem o ritmo, o equilíbrio e a harmonia do corpo humano. Aliás, para ilustrar isso, a mitologia grega, *sui generis*, brinda a discussão com Hefesto, o deus do fogo e dos metais.

Filho de Zeus e Hera e tido como o mais feio dos deuses, ele era coxo. Há duas versões atreladas à deficiência de Hefesto: a primeira diz que ela foi adquirida ao defender sua mãe da ira de Zeus, que o arremessou do Olimpo até a Ilha de Lemmo; a outra, que demonstra o sentido da exclusão, é que ele teria sido atirado do mesmo lugar pela própria Hera quando se constatou a sua deformidade física (Homero, 2017).

Por sinal, na Idade Antiga, as PcD eram submetidas ao abandono e inclusive ao sacrifício, sempre com a devida autorização legal, como no caso da Lei das XII Tábuas, estabelecida em torno de 450 a.C., na época da República romana. Primeiro registro jurídico que se tem a respeito das pessoas com deficiência, a lei previa a lógica dos julgamentos, as punições e o poder do pai sobre a família, o qual dispunha de autorização para matar os filhos que apresentassem alguma desproporção física (Botelho; Porciúncula, 2018).

Em Esparta, os bebês e as pessoas que adquirissem deficiência eram simplesmente lançados ao mar ou em precipícios. As crianças que nascessem com algum tipo de deficiência, nesse período, não tinham uma expectativa de vida longa por conta da falta de uma assistência minimamente adequada à situação. Por sua vez, em Atenas, graças à influência de Aristóteles, que firmou o princípio jurídico do tratamento isonômico, era assegurado o devido amparo e proteção às PcD (Marques da Silva, 1987).

Passando à Idade Média, o cristianismo estipula que as pessoas com deficiência também são filhos de Deus. Com isso, emerge a doutrina da caridade, que possibilita a criação de asilos para essa população. Porém, ao mesmo tempo, a lógica do castigo, do milagre, da purificação e da redenção se faziam muito presentes no cotidiano das PcD. O resultado disso é que a elas eram reservadas a exclusão social e a morte, como forma de extirpar seus pecados (Gugel, 2016). Nesse período ainda, faz jus mencionar a maneira como a burguesia via o corpo do homem que trabalha, de quem exerce uma atividade física de trabalho.

[...] as imagens grotescas conservam uma natureza original, diferenciam-se claramente das imagens da vida cotidiana, preestabelecidas e perfeitas. São imagens ambivalentes e contraditórias que parecem disformes, monstruosas e horrendas, se consideradas do ponto de vista da estética “clássica”, isto é, da estética da vida cotidiana preestabelecida e completa. [...] São imagens que se opõem às imagens clássicas do corpo humano acabado, perfeito e em plena maturidade, depurado das escórias do nascimento e do desenvolvimento. (Bakhtin, 1999, p. 22)

Percebe-se que esse corpo não é o de um homem comum, simples; ele é travestido por uma roupagem que lhe confere o caráter simbólico de um ente ridículo, estranho, bizarro. Trata-se de uma representação corpórea caricata, cujo protótipo está bem distante da perfeição ou, ao menos, de uma suposta normalidade. E vale ressaltar que a ideia desse corpo grotesco aparece diretamente associada à força de trabalho do proletariado.

Saindo dessa época, já no final da Idade Moderna, a Revolução Francesa traz como um de seus resultados a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. O documento, embora não contemple diretamente as pessoas com deficiência, tem um valor simbólico na consagração dos direitos humanos, vindo a propiciar, posteriormente, que esse grupo possa receber a devida proteção social (Botelho; Porciúncula, 2018).

Dando um salto de quase um século, chegamos à Teoria da Evolução, proposta por Charles Darwin que, como se sabe, afirma que as espécies evoluem e se adaptam às circunstâncias encontradas na natureza (Steffoff, 2009). No tocante a esse postulado, há de se estabelecer um contraponto a fim de entender onde se encaixa a PcD, haja vista que o processo de seleção natural favorece os organismos mais bem preparados para sobreviver e se reproduzir.

Assim, temos uma inflexão: estamos falando que a pessoa com deficiência pode ser uma espécie forte o suficiente, que resiste às adversidades de seu *habitat* e se adapta ao estágio da vida? Ou será que ela sequer deveria fazer parte do mecanismo evolutivo por não ser o que se espera de um modelo ideal de corpo? Não iremos guiar nossa discussão acerca da deficiência pela óptica darwiniana. Porém, a controvérsia serve para apreendermos, dentro da linha histórica, a concepção e a adoção do modelo biomédico²⁷ que, no início do século 20, suplantou de vez os dogmas cristãos que exerciam, à ocasião, bastante influência na concepção das PcD.

Contudo, como explica Santos (2010, p. 118), nessa nova clivagem “[...] o corpo deficiente passou a ser catalogado como uma variação indesejada e patológica do corpo considerado normal.” Tal percepção decorre do fato de que esse pensamento pressupõe que aspectos genéticos, embriológicos, doenças, acidentes e o envelhecimento respondem por

²⁷ A biomedicina se pauta nas ciências naturais e tenta colocá-las em prática. Refere-se ainda ao campo da Biologia especializado na análise morfológica e fisiológica da espécie humana.

impedimentos de natureza física, mental e sensorial, os quais devem ser tratados ou curados com o aporte médico.

Logo, orientado por um viés assistencialista, o qual estava embasado em um padrão médico e biológico, a deficiência era uma doença a ser tratada. “O foco, por isso, foi o sujeito dito ‘deficiente’, que, por supostamente portar consigo o fardo da carência e da insuficiência, merecia a atenção e os favores da sociedade e do Estado.” (Martinez, 2023, p. 7). Botelho e Porciúncula (2018) chamam a atenção ao fato de que essa posição, um tanto pejorativa e muito arraigada na seguridade social, já que a PcD não é percebida como alguém apta ao estudo, ao trabalho e, portanto, ao exercício da cidadania, é prevalente na própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU).

No Brasil, analogia similar é válida para as constituições de 1934, 1937 e 1946, que salientavam exclusivamente o amparo aos desvalidos e a aposentadoria por invalidez. As mesmas autoras (2018) destacam que, na impossibilidade de tratamento da deficiência, a alternativa é investir na educação para promover o convívio social da PcD. Mas o objetivo aqui é minimizar a realidade corpórea dessas pessoas, dando um suposto ar angelical à sua condição física, como se vê na transcrição a seguir:

Um corpo com impedimentos deve ser objeto de intervenção dos saberes biomédicos. Os impedimentos são classificados pela ordem médica, que descreve as lesões e as doenças como desvantagens naturais e indesejadas. Práticas de reabilitação ou curativas são oferecidas e até mesmo impostas aos corpos, com o intuito de reverter ou atenuar os sinais da anormalidade. Quanto mais fiel o simulacro da normalidade, maior o sucesso da medicalização dos impedimentos. Na ausência de possibilidades biomédicas, as práticas educacionais compõem outro universo de docilização dos corpos. (Barbosa; Diniz; Santos, 2010, p. 101-102)

Reflexo dessa perspectiva biomédica é a criação da Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), publicada em 1976 pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Adotada em âmbito global, representa um catálogo das consequências de doenças, de lesões e de outros tipos de desordens e das implicações disso na vida das pessoas. Ela estipula três dimensões distintas na abordagem da deficiência, sobre as quais vale a pena nos atermos.

A primeira é a própria deficiência, que significa qualquer tipo de perda ou anormalidade de estruturas ou funções psicológicas ou anatômicas. A segunda é a incapacidade, que se refere a qualquer restrição ou falta de capacidade, advinda de um impedimento, na realização de uma

atividade tida como habitual. O último é a desvantagem, que é o resultado de uma deficiência ou incapacidade e limita ou impede a pessoa a assumir um papel considerado normal (Botelho; Porciúncula, 2018). Desse modo, a CIDID formula uma escala linear, ordenada na sequência “doença – deficiência – incapacidade – desvantagem”.

Porém, *pari passu*, como desdobramento da Segunda Guerra Mundial e da Guerra do Vietnã, o panorama da deficiência começa a se transformar. Com a enorme quantidade de feridos, muitos por sinal com algum tipo de perda em sua constituição física, as atenções se voltam não somente ao tratamento, mas também à reabilitação e à reinserção social das pessoas que adquiriram alguma deficiência, dentre elas vários combatentes de guerra que passaram a prescindir de assistência integral em seus países de origem (Bonfim, 2010).

Nesse contexto é que se tem a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, em 1971, e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em 1975. Também proclamadas pela Assembleia Geral da ONU, ambas compreendiam, segundo Botelho e Porciúncula (2018, online), além de cuidados médicos e psicológicos, “[...] o respeito e a proteção contra qualquer tratamento discriminatório, os direitos civis e políticos concedido aos demais cidadãos, a participação social, educação e trabalho, entre outros direitos.” Desse modo, nota-se um avanço sobre a concepção da deficiência, com as PcD sendo encaradas como “[...] sujeitos ativos e aptos a integrar e participar da vida em sociedade.”

Cabe ressaltar a dicotomia envolvendo a deficiência, situação esta que, como veremos, ainda mobiliza nos dias de hoje o universo dessas pessoas. No nosso caso, conforme acabamos de mencionar, nos referimos ao fato de que em 1976 tem-se a publicação da CIDID, aportada no modelo biomédico, sendo que em anos anteriores ocorre toda uma reflexão que vai encaminhando a temática para uma abordagem mais cidadã e participativa.

Um marco fundamental que auxiliou para a mudança de patamar da PcD foi a declaração, por parte da ONU, de 1981 como sendo o Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Essa distinção serviu para incentivar, no Brasil, a luta pelos direitos das pessoas com deficiência (Figueira, 2008), fazendo coincidir a presença de movimentos sociais e políticos específicos à causa²⁸ no processo de redemocratização do país (García, 2014), culminando na elaboração da Constituição de 1998 (Brandão, 2023a).

Elaborada em um clima de ampla participação social, a atual Constituição Federal possibilitou que fossem contemplados os interesses dos mais diversos segmentos. Em relação

²⁸ Destaque ao Movimento de Vida Independente, que surgiu no Brasil na esteira da consciência coletiva sobre os direitos das PcD em âmbito global, tendo como grande motivação a designação pela ONU do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (Brandão, 2023a).

às PcD, ampliou-se o leque da inclusão, com a incorporação de outros elementos ao cotidiano dessa parcela da população:

[...] proibiu qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão ao trabalho; previu a reserva de vagas em cargos e empregos públicos; elencou como dever do Estado a oferta de atendimento educacional especializado; e determinou que a lei dispusesse sobre acessibilidade nos equipamentos urbanísticos e no transporte público. (Botelho; Porciúncula, 2018, online)

No entanto, é preciso apontar que a carta constitucional não trouxe definição alguma sobre quem são as pessoas com deficiência. No ano seguinte é sancionada pela Presidência da República, no governo José Sarney, a Lei federal 7.853/1989²⁹ que, entre outros pontos, dispõe sobre o apoio a ser dado às PcD e as formas de se promover sua inclusão social, além da definição dos crimes cometidos em relação a essas pessoas. O inusitado é que ela ficou pendente de regulamentação por uma década, o que só aconteceu na gestão de Fernando Henrique Cardoso, com o Decreto federal 3.298/1999³⁰, que estipulou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Nesse íterim, na administração Fernando Collor, é sancionada a Lei federal 8.213/1991³¹, que estabelece os planos de benefícios da previdência social, além de trazer providências relativas às PcD em relação ao trabalho. Por conta dessa questão, torna-se mais conhecida como Lei de Cotas. Igualmente à lei de 1989 que citamos, sua efetivação formal só vem ocorrer graças ao mesmo decreto de 1999 (García, 2014).

No cenário mundial, a crítica ao modelo biomédico, que se adensa com discussões atreladas a gênero, etnia e envelhecimento populacional, resulta em uma nova compreensão sobre as PcD. Nesse debate, os impedimentos não são mais causa direta de incapacidades e desvantagens, o que significa que a deficiência não decorre exclusivamente de características individuais, mas sim de uma interação com barreiras ambientais e pessoais (Botelho; Porciúncula, 2018).

A consequência disso é que em 2001 a OMS aprova a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). De acordo com as autoras (2018, online), propõe-se um outro olhar ao tema com esse documento, no qual se junta “[...] ao paradigma biomédico o paradigma social, propondo uma abordagem psicossocial da pessoa com deficiência.” Para

²⁹ Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s.P%C3%ABlico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1. Acesso em: 16 ago. 2023.

³⁰ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 16 ago. 2023.

³¹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 ago. 2023.

entendermos a mudança de ângulo sobre a deficiência, trazemos a seguir, na Tabela 1, algumas das acepções alteradas pela CIF em relação à classificação anterior, a CIDID.

Tabela 1 – Definições relativas ao universo das PcD introduzidas pela CIF

TERMO	SIGNIFICADO NA CIF
Deficiências ("impairments")	Problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda
Atividade ("activity")	Realização de uma tarefa ou ação pela pessoa
Participação ("participation")	Envolvimento de uma pessoa em uma situação real
Limitações da atividade ("activity limitations")	Dificuldades que uma pessoa pode ter para realizar atividades (substitui a dimensão da incapacidade da CIDID)
Restrições na participação ("participation restrictions")	Problemas que uma pessoa pode enfrentar quando estiver envolvido em uma situação real (substitui a dimensão da desvantagem da CIDID)
Incapacidade ("disability")	Termo genérico para deficiências, limitações da atividade e restrições na participação; indica aspectos desfavoráveis da interação entre uma pessoa (com uma condição de saúde) e seus fatores contextuais (ambientes e pessoais)

Fonte: Botelho e Porciúncula (2018), com adaptação nossa

A ressignificação atribuída aos termos pela CIF evidencia uma perspectiva biopsicossocial em relação às PcD, ou seja, elas são consideradas a partir de um prisma multidisciplinar que compreende as dimensões biológica, psicológica e social de todo ser humano. Dessa maneira, o potencial de qualquer pessoa é determinado por suas características biológicas (físicas) e suas ações no cotidiano são influenciadas por aspectos psicológicos (os desejos, as motivações e as inibições) e pelo meio social (as restrições legais, as opiniões e críticas alheias).

Assim, substitui-se o padrão biomédico, que fundamentou a CIDID, passando-se a uma orientação guiada pelos direitos humanos e pela inclusão social, impondo-se a necessidade de se acabar com obstáculos e barreiras de qualquer ordem. “A aceitação da diversidade humana tornou-se, então, um pressuposto de interação social e a eliminação das causas impeditas da plena realização dos sujeitos ganhou a dimensão de propósito.” (Martinez, 2023, p. 8).

A abordagem cuidadosa sobre a deficiência trazida pela CIF faz com que, no Brasil, a classificação seja adotada como referência para a PcD ter direito ao Benefício de Prestação

Continuada (BPC), que consiste na concessão de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que não têm meios de garantir sua própria sobrevivência.³²

No contexto dos catálogos que aportam a deficiência, é preciso mencionar a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados com a Saúde (CID)³³, que compila e padroniza em código alfanumérico (letras e números) as doenças, os sintomas, as queixas, as causas externas, os sinais, os aspectos considerados anormais e as circunstâncias sociais. Trata-se de um identificador universal de saúde, com mais de 50 mil códigos únicos, usado em laudos e atestados médicos. Originada no final do século 19 e sujeita a atualizações periódicas, a responsabilidade pela sua revisão, publicação e divulgação está a cargo da OMS desde 1948 (Laurenti, 1991) – a última, a 11ª edição, ocorreu em 2022.³⁴

Voltando ao contexto nacional, o Decreto federal 5.296/2004³⁵, editado no primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva, regulamenta as leis 10.048/2000³⁶ e 10.098/2000³⁷, ambas sancionadas pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. Com isso, pela primeira norma fica estabelecida a prioridade de atendimento às PcD, pessoas com transtorno do espectro autista, pessoas idosas, gestantes, lactantes, pessoas com criança de colo, pessoas obesas, pessoas com mobilidade reduzida e doadores de sangue. E, pela segunda, são estipulados os critérios básicos para promoção da acessibilidade das PcD e das que têm mobilidade reduzida.

Em 2006, a Assembleia Geral da ONU, realizada em Barcelona, na Espanha, aprova a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência³⁸. O Brasil se torna signatário desse pacto mundial, com a sua ratificação pelo Congresso Nacional e pela Presidência da República, em 2007, no segundo mandato de Lula. Dessa forma, amplia-se a garantia de direitos fundamentais, muitos deles até já previstos legalmente, como o acesso ao trabalho (Carmo, 2011). Cumpre ressaltar que a convenção foi aprovada no país sob o *status* de emenda constitucional, o que a torna um preceito vigente na Constituição Federal, ou seja, é uma lei e, portanto, deve ser cumprida.

³² Informações institucionais sobre o BPC podem ser obtidas junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pelo endereço eletrônico <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>.

³³ Para saber mais sobre a CID, sugerimos consultar diretamente a página da OMS: <https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases>.

³⁴ Informações sobre a CID-11 podem ser consultadas no link <https://brasil.un.org/pt-br/172116-oms-publica-vers%C3%A3o-final-da-nova-classifica%C3%A7%C3%A3o-internacional-de-doen%C3%A7as>.

³⁵ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 17 ago. 2023.

³⁶ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm. Acesso em: 17 ago. 2023.

³⁷ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm. Acesso em: 17 ago. 2023.

³⁸ Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 17 ago. 2023.

Porém, é na gestão Dilma Rousseff, com a sanção da Lei federal 13.146/2015³⁹, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, mais conhecida por Estatuto da Pessoa com Deficiência, que a PcD tem legitimada a sua presença no esteio social, especialmente pelo fato de que a deficiência passa a ser compreendida a partir de uma abordagem biopsicossocial (Botelho; Porciúncula, 2018). Se nos atermos à evolução dos direitos conferidos às pessoas com deficiência no nosso país, podemos até vislumbrar um panorama em que a inclusão social seja regra. Porém, a situação não é essa, conforme veremos em breve e também com base no depoimento da porta-voz de uma das entidades que atuam em defesa de PcD e que participaram de nossa pesquisa:

Se a legislação vigente fosse cumprida, certamente estaríamos em uma sociedade muito mais inclusiva. Tanto a Lei de Cotas (8.213/91), que determina percentuais de contratação de pessoas com deficiência para empresas com 100 empregados ou mais, quanto a Convenção da ONU e a LBI, a Lei Brasileira de Inclusão (13.146/2015), ainda não são plenamente colocadas em prática. É necessária mobilização permanente de todos os setores da sociedade para que estes direitos sejam garantidos e todos os artigos da LBI sejam implementados efetivamente. (I.S., 2021)⁴⁰

Ratifica-se que os desafios são prementes para a garantia da igualdade de oportunidades. A leitura cautelosa da breve trajetória histórica sobre a deficiência, que trouxemos nesta seção, interligando-a inclusive a alguns pontos do ordenamento jurídico, nos permite perceber como a sociedade encara as PcD ao longo dos tempos, saindo de uma situação de discriminação e de exclusão não só social, mas também física, passando por uma condição clínica, em que elas são “pessoas doentes” a serem tratadas, até se alcançar a lógica dos direitos humanos em que são preconizadas a sua acessibilidade e inclusão. Mas o percurso sobre o que é ser uma pessoa com deficiência não é unidirecional. Daí não ser estranho o caráter dicotômico a respeito da temática, algo que se evidencia no seguinte comentário:

³⁹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

⁴⁰ Seguindo os preceitos de ética em pesquisa com seres humanos, nesta tese os sujeitos da pesquisa serão identificados pela sigla de seu nome e sobrenome, de forma a garantir o anonimato. O ano indicado (2021) se refere ao momento em que se deu a participação da referida pessoa em nossa investigação.

O imaginário social costuma apresentar uma visão parcial do deficiente (noção em que predomina a parte sobre o todo), quando ele é visto por sua diferença, pelo seu padrão de déficit, num tipo de imagem social ambígua, pois ora ele é percebido como debilitado e frágil, ora com força de vontade e coragem, processo que funciona pela lógica da desigualdade. (Cavalcante, 2003, p. 17)

Esse dilema estrutural demonstra como a vigência de uma noção dúbia acerca da PcD acaba vinculando a sua imagem a de alguém com incapacidade ao trabalho e à vida independente plena. Tal situação, como veremos na tese, é utilizada no ambiente laboral para justificar os enunciados sobre superação que a lógica neoliberal contrapõe ao discurso da igualdade de oportunidades.

Na cronologia temporal sobre a deficiência, mencionamos, por fim, a criação das datas relativas a conscientizar a sociedade a respeito dos direitos e das demandas das pessoas com deficiência. Na órbita mundial, a ONU estabeleceu o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, celebrado em 3 de dezembro. No Brasil, há o Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Física⁴¹, em 11 de outubro, instituído inicialmente pela Lei estadual 2.795/1981⁴², promulgada pelo governo paulista e que depois ganhou projeção em todo o país, e o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência⁴³, em 21 de setembro, oficializado pela Lei federal 11.133/2005.⁴⁴

Em que pese a relevância dessas datas, elas não devem ser encaradas como marcos comemorativos, pois ainda há muito a ser feito de modo que as PcD possam se ver e se sentir incluídas socialmente. Para que isso aconteça, é preciso entender quem são essas pessoas, fugindo da linha da incapacidade e do assistencialismo. É o delineamento desse perfil, o qual demandou para nós um arcabouço múltiplo, que apresentaremos na sequência.

1.3. A construção do conceito de deficiência

Para fugir de uma visão determinista é que sentimos a necessidade de formular teórica e empiricamente o *constructo* sobre a deficiência. Em nossa perspectiva, essa elaboração parte de um amálgama que congrega variadas correntes de pensamento. Mas antes de entrar nessa

⁴¹ Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/outubro/11-de-outubro-2013-dia-nacional-da-pessoa-com-deficiencia-fisica>. Acesso em: 17 ago. 2023.

⁴² Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1981/original-lei-2795-15.04.1981.html>. Acesso em: 17 ago. 2023.

⁴³ Disponível em <https://bvsmis.saude.gov.br/21-9-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-2/>. Acesso em: 17 ago. 2023.

⁴⁴ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11133.htm. Acesso em: 17 ago. 2023.

problematização, chamamos a atenção a um outro ponto, que é o sentido etimológico dos termos que gravitam ao redor do nosso tema, que vamos comentar a partir de documentos já mencionados anteriormente.

Se formos verificar na língua original as palavras que constam na CIDID que, lembramos, se baseia no modelo biomédico, temos que deficiência é “impairment”; incapacidade, “disability”; e desvantagem, por sua vez, “handicap”. Já na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975, deficiência aparece como “disability”. Vê-se a associação direta entre a deficiência e a incapacidade, que têm a mesma tradução (“disability”), reforçando a avaliação biomédica sobre a deficiência e denotando a existência de um liame tênue quanto à adequação do emprego desses vocábulos. Barbosa, Diniz e Santos (2010) indicam que há especialistas que preferem adotar impedimentos para se referir a “impairments”.

A essas designações se junta uma outra, que é portador de deficiência, a qual, aliás, aparece na nossa Constituição Federal. A ideia de portador significa que a deficiência é um atributo indissociável da pessoa, o que torna implausível a sua utilização quando se pensa em diversidade e em inclusão. A mesma analogia é válida para uma outra expressão que veio a ser criada pouco tempo depois: portador de necessidades especiais.

Nesse último caso, para além da inadequação discorrida sobre o termo portador, falar em necessidades especiais reitera uma posição de anormalidade, que é atribuída à pessoa. Conforme apontam Botelho e Porciúncula (2018, online), “[...] não apenas o linguajar comum, como também pesquisas sobre pessoas com deficiência padecem de falta de clareza com relação ao uso dos diferentes termos.”

É com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2006, que se consagra a expressão pessoa com deficiência. Essa denominação se refere àquelas pessoas 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, 2007, p. 16).

No contexto brasileiro, o Decreto federal 5.296/2004 tipifica quem é a “pessoa portadora de deficiência”, com base no enquadramento de categorias: física, auditiva, visual, mental e múltipla. Com foco em nosso objeto de estudo, Botelho e Porciúncula (2018, online) mostram que a primeira modalidade – a física, que aparece listada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e no decreto nacional – define a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, o que gera o comprometimento de sua função. As autoras enumeram todas as vertentes como ela é apresentada:

[...] sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Longe de querer detalhar o significado de todos os termos citados, julgamos relevante apontar que deficiência física é sinônimo de deficiência motora, algo que é comumente aceito no dia a dia, apesar da impropriedade de sentido. Nós mesmos, antes de começarmos nossa pesquisa, compartilhávamos desse uso, assim como também das expressões deficiente físico e portador de deficiência. Foi somente com o andamento do estudo e, conseqüentemente, das primeiras descobertas teóricas e práticas que passamos a adotar a nomenclatura adequada, ou seja, pessoa com deficiência e a sigla PcD.

Nessa linha, cabe uma observação quanto à impropriedade que acabamos de comentar. A literatura especializada, e em particular a do campo da reabilitação, pontua que a deficiência física não representa, de forma alguma, um guarda-chuva sob o qual se alojam todas as demais. “Alguns profissionais [...] acreditam que as deficiências físicas são divididas em motoras, visuais, auditivas e mentais. Para eles, deficientes físicos são todas as pessoas que têm deficiência de qualquer tipo.” (Sasaki, 2003, p. 161).

Logo, o apreço à correção vocabular não é despropositado tampouco exagerado. Muito pelo contrário, a “[...] construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem [...]”, a qual “[...] expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiência.”⁴⁵ Percebe-se, assim, que a utilização de palavras e de expressões pertinentes demonstra o respeito e a coerência quanto à abordagem que essas pessoas merecem ter.

É com esse intuito – o do respeito e da coerência com as PcD motora – que buscamos e adotamos conceitos de variadas correntes de saber para chegar a uma compreensão sobre os sentidos que cercam o universo da deficiência. Atingir esse esquadramento demandou nos libertar, inclusive, de certas amarras que nós, enquanto pessoa com deficiência motora, ainda tínhamos arraigado. É essa construção, importante para a nossa investigação, que exibiremos na seção seguinte.

⁴⁵ Ibid., p. 160.

1.4 Estereótipos, preconceito, estigma e a noção de normalidade

Desde o começo da pesquisa tínhamos evidente que não poderíamos nem deveríamos ficar atrelados a uma definição clínica/médica sobre a deficiência, haja vista que o enquadramento determinista não serviria para estudarmos a atividade de trabalho desenvolvida pela PcD motora a partir de suas relações de comunicação. Afinal, conforme pontuado, a centralidade do trabalho e da comunicação demanda um ser humano que se constitui no imbricamento dessas duas esferas de conhecimento, com as quais ele vivencia novas experiências em seu cotidiano, especialmente no ambiente laboral.

Nesse sentido, o *design* centrado no usuário (DCU), que aporta elementos do *design*, da arquitetura e de outras áreas, como a Psicologia, contém elementos que corroboram no *constructo* que buscamos. Com a abordagem focada no sujeito, essa corrente visa entender o perfil da pessoa, que tem de estar no epicentro do processo produtivo, já que ela é o ponto basilar da ação projetual do *design*. E este, por sua vez, deve simbolizar um eixo estratégico de soluções que sejam potencialmente inovadoras aos eventuais problemas detectados no dia a dia da humanidade, porém não impingido por um caráter utilitarista (Dantas, 2014).

Assim, segundo a autora, há uma intencionalidade no DCU, o que se evidencia pelo fato de que as pesquisas voltadas à formatação de um produto ou de um serviço necessitam ser pautadas em seres humanos reais para se obter uma situação o mais factual possível. É aí que entra a aplicabilidade funcional do *design*, uma vez que as pessoas incorporam no dia a dia os mais diversos produtos e serviços, os quais acabam por conferir sentido às suas vidas, chegando em alguns casos até mesmo a ressignificá-las.

O design centrado no usuário situa o sujeito como um ator social e pressupõe um pensamento holístico. A integração de abordagens orientadas para a tecnologia, para o sujeito e para a sustentabilidade pode ser considerada como uma visão de concepção capaz de promover uma melhoria real na qualidade de vida das pessoas individualmente ou no seu contexto social, respondendo plenamente às questões éticas e de responsabilidade social. Parece-nos importante salientar que uma visão humanista do design é essencial para que este adquira o estatuto de disciplina "de existência", deixando de ser uma disciplina "de aparência".⁴⁶

Nesse panorama, torna-se relevante a concepção de mundo e sobre o ser humano, algo que parte de uma inferência particular, nada objetiva. De acordo com Rodrigues (2005, p. 27), não fazemos o registro do “[...] nosso ambiente social tal como uma máquina fotográfica, mas

⁴⁶ Ibid., p. 58, com tradução nossa.

sim o vemos através da distorção decorrente de nossas idiossincrasias pessoais.” Logo, compreender as pessoas, o que inclui seus valores, seus estilos de vida, suas necessidades e seus desejos, não significa a obtenção de um modelo único e universal de *design*.

Outrossim, como afirma o autor, não se trata de vislumbrar uma visão heurística da vida em sociedade, o que seria utilizar um atalho para tecer suposições nem sempre corretas, que podem levar a uma posição tendenciosa. Pior ainda se isso se refletir em erros e distorções que venham a induzir nossa impressão a respeito do mundo e das pessoas a um falso consenso.

Cometer erros é parte inevitável da vida cotidiana. O *design* correto e apropriado pode diminuir a incidência e a gravidade dos erros ao eliminar as causas de alguns, ao minimizar as possibilidades de outros e ao ajudar ao tornar os erros possíveis de serem descobertos. O *design* desse tipo explora o poder de coerções e faz uso das funções de força coerciva e dos resultados visíveis para ações. Nós não temos obrigação de viver a experiência de nos sentirmos confusos nem de sofrer por erros não descobertos. O *design* correto pode afetar positivamente nossa qualidade de vida. (Norman, 2006)

Por isso é que nessa área se costuma falar em *user experience* (UX), ou seja, a experiência do usuário como sendo o atendimento às necessidades reais das pessoas por meio do desenvolvimento de produtos e serviços que lhes sejam compreensíveis e de fácil manuseio. Importante salientar que a ideia de usabilidade está relacionada às referências que adquirimos ao longo do tempo, as quais podem ser boas ou não quanto às situações vividas.

Daí que pensar no DCU, tendo como parâmetro as PcD motora, representa entender as dificuldades e os desafios existentes na sua esfera laboral. E para que não fiquemos presos à imanência de um suposto modelo ideal de sujeito/corpo é que urge estarmos em sentinela para não resvalarmos em uma leitura equivocada acerca desses trabalhadores. Nesse ponto é válido problematizarmos a respeito do papel dos estereótipos, que servem de alicerce para a nossa tomada de decisões sobre os diversos aspectos do dia a dia.

De acordo com Lippmann (1980), os estereótipos não são algo que percebemos; eles nos fornecem uma dimensão de mundo sem que tenhamos comprovado tal noção. É o caso, por exemplo, da fé, que nada mais é do que uma confiança sem a necessidade de provas concretas que justifiquem a crença. Eis então que se não tivermos uma consciência crítica, corremos o risco de fechar nossa percepção sobre o cotidiano em uma visão distorcida da realidade, como aponta Bosi (1997, p. 99): “O repouso no estereótipo, nas explicações dadas pelo poder, conduz a uma capitulação da percepção e a um estreitamento do campo mental.”

Quando isso acontece estamos adentrando em uma seara delicada, que é o preconceito, que simboliza uma atitude nem um pouco plausível e tampouco aceita socialmente, dirigida a

um grupo de pessoas – no caso as PcD – tendo como base cognitiva os estereótipos, os quais, por mais que contenham algum elemento verdadeiro, podem ser totalmente falsos em determinados contextos (Rodrigues, 2005). Nesse aspecto, convém se ater à observação trazida por Heller (2000, p. 53; 59):

Os preconceitos [...] são obra da própria integração social (por exemplo, da nação ou da camada, mas sobretudo da classe) que experimenta suas reais possibilidades de movimento mediante ideias e ideologias isentas de preconceitos. [...] servem para consolidar e manter a estabilidade e a coesão da integração dada. [...] todo preconceito impede a autonomia do homem, ou seja, diminui sua liberdade relativa diante do ato de escolha, ao deformar e, conseqüentemente, estreitar a margem real de alternativa do indivíduo.

Nota-se que a distância entre os estereótipos e o preconceito é curta e que existe uma ligação intrínseca entre os dois conceitos. Afinal, o que percebemos ao nosso redor é mediado pelos estereótipos e, em uma interação social, é preciso considerar o ponto de vista da outra pessoa, e não unicamente o nosso. A tarefa não é simples, pois o que inferimos sobre o mundo é consubstanciado, consciente ou inconscientemente, pela lógica dos nossos estereótipos e de nossos preconceitos, os quais podem orientar aquilo que é materializado em atos e em falas.

Apesar de ilógico, nós utilizamos esses esquemas sociais em nosso dia a dia. Rotulamos as pessoas (esquemas pessoais); grupos (estereótipos e preconceitos); funções (esquema de papéis, como ocorre quando esperamos determinados comportamentos de professores, atletas, funcionários públicos etc.). (Rodrigues, 2005, p. 25)

Daí que as definições sobre estereótipos e preconceitos têm de ser debatidas para não modularmos nossa percepção, concepção e análise sobre a deficiência motora em uma perspectiva que venha a exacerbar uma dimensão descolada da realidade, distanciada e até oposta à hipótese central da nossa pesquisa: a de que a comunicação, compreendida pelas suas relações com o mundo do trabalho, possibilita entender as dramáticas que as PcD motora enfrentam na esfera profissional e como isso interfere em seu processo de inclusão social.

Reforça-se, então, que a distorção da realidade pontuada por Bosi (1997) é uma decorrência da forma como a humanidade categoriza o mundo a partir de valores que lhe soam comuns e até naturais (Rodrigues, 2005). Quando essa classificação remete diretamente ao ser humano, estamos colocando em ação atributos que lhe são conferidos e que permitem categorizá-lo, tendo como parâmetro determinados critérios que permitem estabelecer a sua identidade social (Goffman, 1998).

O autor comenta que quando os atributos são imputados ao indivíduo por uma característica em potencial, tem-se a identidade social virtual. Em contrapartida, os atributos que ele prova possuir são a identidade social real. É no esfumaçamento entre essas distinções que residem a dificuldade e o conflito que moldam a nossa percepção no tocante ao modo como categorizamos as pessoas.

Enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente de outros que se encontram numa categoria em que pudesse ser incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejável – num caso extremo, uma pessoa completamente má, perigosa ou fraca. Assim, deixamos de considerá-lo criatura comum e total, reduzindo-o a uma pessoa estragada e diminuída. Tal característica é um estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande – algumas vezes ele também é considerado um defeito, uma fraqueza, uma desvantagem – e constitui uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a identidade social real. (Goffman, 1998, p. 12)

Portanto, o estigma, elemento que interfere na maneira como entendemos as PcD motora, é pautado em como deparamos com os estereótipos e as atribuições conferidas a eles. De acordo com o estudioso⁴⁷, sua origem se deve aos gregos, que cunharam o termo para denotar “[...] sinais corporais com os quais se procurava identificar alguma coisa de extraordinário ou mau sobre o *status* moral de quem os apresentava.” Na era cristã, a nomenclatura carregava outros dois simbolismos: “[...] sinais corporais de graça divina que tomavam a forma de flores em erupção sobre a pele; o segundo, uma alusão médica a essa alusão religiosa, referia-se a sinais corporais de distúrbio físico.”

As concepções históricas ratificam uma diferenciação que opõe os indivíduos tidos como normais dos que são categorizados como estigmatizados. Nesse espectro, o estigma resulta da relação que é estabelecida entre o atributo e o estereótipo, na qual se sobressai, geralmente, uma injunção depreciativa. Podemos sintetizar a lógica desse cenário a partir da seguinte formulação:

Construímos uma teoria do estigma, uma ideologia para explicar a sua inferioridade e dar conta do perigo que ela representa, racionalizando algumas vezes uma animosidade baseada em outras diferenças, tais como as de classe social. Utilizamos termos específicos do estigma como aleijado, bastardo, retardado, em nosso discurso diário como fonte de metáfora e representação, de maneira característica, sem pensar no seu significado original.⁴⁸

⁴⁷ Ibid., p. 11.

⁴⁸ Ibid., p. 15

Pensando nas PcD motora, a contraposição entre as denominadas imperfeições e os atributos desejáveis contribui para apreender o desejo da aceitação social que ronda o seu cotidiano. A busca desse modelo de normalização da vida, para Goffman (1998, p. 40), mostra “[...] até que ponto podem chegar os normais quando tratam uma pessoa estigmatizada como se ela fosse um igual.” E é necessário diferenciar essa postura da normificação, que é “[...] o esforço, por parte de um indivíduo estigmatizado, em se apresentar como uma pessoa comum, ainda que não esconda necessariamente o seu defeito.”

Assim, mais do que referenciar os indivíduos, os termos normal e estigmatizado simbolizam “[...] perspectivas que são geradas em situações sociais durante os contatos mistos, em virtude de normas não cumpridas que provavelmente atuam sobre o encontro.”⁴⁹ Esse apontamento nos leva à discussão acerca do que é ter um corpo considerado normal, que seja desprovido de deficiência.

Com base em referências extraídas da Medicina e da Filosofia, Canguilhem (2014, p. 79) traz duas concepções que aludem à definição de normal. Pelo primeiro campo, é estar em conformidade à regra, é algo regular. Já pelo segundo, partindo do significado etimológico, que é esquadro, simboliza “[...] aquilo que não se inclina nem para a esquerda nem para a direita, portanto, o que se conserva em um justo meio termo [...]”. Essa última análise aponta para as seguintes perspectivas: “[...] é normal aquilo que é como deve ser; e é normal, no sentido mais usual da palavra, o que se encontra na maior parte dos casos de uma espécie determinada ou o que constitui a média ou o módulo de uma característica mensurável.”

O próprio autor discorre o quanto existe de equívoco nas conceituações desse termo, que é ao mesmo tempo um fato e um valor atribuído a esse fato por parte de quem fala/julga. Pela tradição filosófica realista, toda generalidade indica uma essência e toda perfeição prediz a realização de uma essência, o que significa que uma generalidade observável adquire o valor de perfeição realizada – um caráter comum ganha, portanto, um valor tido como ideal. Na Medicina, o estado normal do corpo humano representa o estágio habitual do organismo e a sua condição ideal, tendo em vista que o restabelecimento da situação habitual é o objeto usual do tratamento clínico.

⁴⁹ Ibid., p. 149.

O normal não é um conceito estático ou pacífico, e sim um conceito dinâmico e polêmico. [...] Quando se sabe que *norma* é a palavra latina que quer dizer esquadro e que *normalis* significa perpendicular, sabe-se praticamente tudo o que é preciso saber sobre o terreno de origem dos termos *norma* e *normal*, trazidos para uma grande variedade de outros campos. Uma norma, uma regra, é aquilo que serve para retificar, por de pé, endireitar. “Normar”, normalizar, é impor uma exigência a uma existência, a um dado, cuja variedade e disparidade se apresentam, em relação à exigência, como um indeterminado hostil, ainda mais que estranho. Conceito polêmico, realmente, esse conceito que qualifica negativamente o setor do dado que não cabe na sua extensão, embora dependa de sua compreensão. O conceito de direito, conforme esteja aplicado ao campo da geometria, da moral ou da técnica, qualifica respectivamente como torto, tortuoso ou canhestro tudo o que resiste à aplicação do referido conceito. (Canguilhem, 2014, p. 189)

Percebe-se que é na maneira com que lidamos e, especialmente, articulamos dialeticamente esses elementos – estereótipos, preconceito, estigma e normalidade – que conseguimos enfrentar a lógica da discriminação e da exclusão das PcD que, pelas relações de comunicação, perpassa todos os aspectos de sua vida, o que inclui o ambiente de trabalho. A mobilização proposta é relevante também para categorizar algo que se faz presente em seu dia a dia e que tem de ser combatido, que é o capacitismo.

Nesse sentido, nos referimos a “[...] qualquer atitude ou comportamento, comissivo ou omissivo, que atribui, direta ou indiretamente, à pessoa com deficiência a condição de incapaz, jurídica ou materialmente, de pensar, agir e viver plenamente na sociedade.” (Brandão, 2023b, p. 113). Para não incorrerem em tal desvão é que a relação entre estereótipos, preconceito, estigma e normalidade precisa ser compreendida à luz do que significa ser uma PcD motora. A clarividência acerca dessas conceituações é importante porque nos possibilitam refletir que sujeito/corpo é este, com deficiência motora, que trabalha, pauta sobre a qual nos deteremos na próxima seção.

1.5 O corpo (com deficiência motora) que trabalha

Tendo em vista o nosso objeto de estudo e a concepção teórica que estamos formulando a seu respeito é que julgamos pertinente não ficarmos restritos à ideia do sujeito que trabalha. Desse modo, acreditamos ser mais apropriado assumirmos a propositura de que vamos nos debruçar para abordar e buscar entender que corpo é este, com deficiência motora, que trabalha. Com essa postura, pretendemos trazer à tona os sentidos imbuídos, e por vezes invisibilizados, que determinam a conformação desse corpo. Ademais, reafirmamos a alteridade como polo de

uma corporeidade (Csordas, 2008; Ortega, 2008), que é o reflexo simbólico das ações que envolvem o corpo, em cujo cotidiano prevalece a luta de classes (Bakhtin/Volochinov, 2002).

Partindo dessa condição, o corpo não pode ser provido como um dado natural, ainda mais quando tratamos de uma PcD motora, haja vista ele – o corpo – estar atrelado a uma classificação social e de comportamentos. Daí decorre, conforme Mauss (2003, p. 407), que “[...] o primeiro e o mais natural objeto técnico, e ao mesmo tempo meio técnico, do homem, é seu corpo.” Tal posicionamento nos leva a pensar nas singularidades que evocam a existência das pessoas, cujos impactos aludem, obviamente, à sua concepção corporal.

Desde que se sublinhe que as relações do sujeito com o seu corpo, com os outros, com as coisas, com as instituições e com as práticas sociais são mediadas pela linguagem, pelos códigos culturais estabelecidos numa tradição histórica e linguística, torna-se necessário repensar o modelo naturalista da medicina. [...] O reconhecimento do caráter simbólico do corpo impede sua representação como apenas uma máquina anátomo funcional, constituída por mecanismos bioquímicos e imunológicos. (Birman, 2005, p. 13)

A citação nos remete à noção biomédica que, como vimos, tornou-se durante um período a matriz para explicar a deficiência. Como vimos, com o avançar do tempo, essa proposição sofre mudanças, pois a simbologia do ser humano “[...] como uma máquina cartesiana, mecânica, independente, mostrou-se insuficiente para a abordagem dos problemas oriundos das diversas dimensões que compõem a existência do ser humano.” (Forte; Mota, 2010, p. 65).

Por isso é oportuno problematizar a que nos referimos ao tratar da ideia de corpo. Pelo que temos inferido até o momento, iremos nos ater a dois pressupostos trazidos por Vale de Almeida (2004): o primeiro é que estamos adentrando em um terreno de disputas de (novas) identidades pessoais; o segundo diz respeito à preservação de identidades históricas. Logo, esse corpo que (res)surge é um desafio no sentido de nos engajarmos ao momento histórico em que nos situamos.

Nessa linha, reforça-se a noção corpórea como o meio de se viver a singularidade da existência humana. Contudo, há de se ressaltar, que “[...] pessoa e corpo não são prisioneiros de uma determinação social absoluta.”⁵⁰ Portanto, o corpo não se limita apenas a refletir a sociedade, já que os processos cognitivos implicam na localização do sujeito no mundo, o que se dá na mediação das relações sociais.

Dessa maneira, pode-se afirmar que “[...] o corpo é ao mesmo tempo a ferramenta original com que os humanos moldam o seu mundo e a substância original a partir da qual o

⁵⁰ Ibid., p. 53.

mundo humano é moldado.” (Vale de Almeida, 2004, p. 52). Esse enquadramento ajuda a entender, por exemplo, as diferenciações entre os corpos masculino e feminino e as nuances que enlevam a própria sexualidade. Na nossa pesquisa, oferece indícios para a discriminação que, infelizmente, persiste no que tange ao universo das pessoas com deficiência motora.

Sendo assim, o corpo representa um modo de ser e de estar no mundo. Porém, avançando dialeticamente na perspectiva hegeliana, ele não deve ser encarado como objeto, mas sim como o sujeito que dá vazão à percepção cotidiana. Isso significa dizer que a *práxis* se encontra assentada no corpo, uma vez que “[...] os indivíduos se produzem e definem como agentes e pessoas, sujeitos e objectos, reproduzindo, nesse processo, os seus corpos e o seu mundo social.” (Hegel, 1991, p. 65).

Há de se salientar que a idealização de um corpo único não pode servir como norma vigente para todos os demais corpos, algo que seria um contrassenso à consciência da singularidade e, quanto às PcD, à sua paridade. Desse jeito, não há corpo em singularidade, mas sim, corpos, que são *locus* da cultura, um meio de experimentação do fazer-se humano em suas múltiplas possibilidades. “Esse corpo, o corpo que somos e temos, não é apenas um objeto de controle, vigilância e escrutínio, nem uma construção discursiva, midiática ou espetacular, mas o sujeito da experiência e da ação.” (Ortega, 2006, p. 105).

Nesse contexto é que ratificamos o corpo como um espaço de disputas. E é por essa vertente que voltamos ao mundo do trabalho, em que vemos a maneira como essa disputa é travada e se explicita, indo além do processo meramente biológico do corpo como um garantidor da própria sobrevivência humana. É com fundamento nessa correlação que Dejours (2004, p. 28) assenta o binômio corpo e trabalho:

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: 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 inventar etc. [...] o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o trabalhar, isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais).

Reforça-se por meio dessa instrução que o trabalho é um elemento estruturante do sujeito, ou melhor, desse corpo que mobiliza seus conhecimentos para desenvolver seu ofício. Portanto, torna-se constitutivo de suas formas de sociabilidade, o que só vem a reiterar a ontologia do ser social proposta por Lukács (2012), pela qual se pode asseverar que a atividade de trabalho confere identidade ao ser humano.

A relevância desse viés fica evidente ao recorrermos a Dejours (2004, p. 29), que pondera que a atividade de trabalho “[...] revela que é no próprio corpo que reside a inteligência do mundo e que é, antes de tudo, pelo seu corpo que o sujeito investe no mundo para fazê-lo seu, para habitá-lo.” É essa posição que permite ao trabalhador renormalizar as prescrições, buscando o caráter do inédito do trabalho. Nesse contexto é que o autor configura os sentidos da esfera laboral: “Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social.”⁵¹

Portanto, tendo o mundo do trabalho como palco privilegiado das relações sociais, reforçamos o papel do corpo como uma arena de disputas pessoais e até mesmo coletivas. E a conformação de tal escopo nos faculta a possibilidade de observar e ousar conceber um terceiro corpo que, espera-se, permita a libertação do sujeito. Se as amarras que quiçá perscrutam esse corpo serão rompidas, só a tomada de consciência do sujeito, e em nosso viés da PcD motora, é que será capaz de dar um basta à alienação ou à submissão a normas repressoras e excludentes que avançam em uma concepção de vida cada vez mais insuflada pelo neoliberalismo.

1.6 O neoliberalismo e os direitos das pessoas com deficiência

Não há como dissociar nossa pesquisa do contexto socioeconômico e político em que estamos inseridos. Lembramos inclusive que uma de nossas hipóteses trafega no limiar da nossa conjuntura social: a de que o discurso neoliberal, lastreado pelo empreendedorismo, serve de justificativa para a inclusão social de trabalhadores que são pessoas com deficiência. Isso só reforça a pertinência de se debater os preceitos que circundam esse ambiente laboral em específico. Daí esmiuçarmos a lógica do chamado empreendedor de si à luz do que significa o pensamento neoliberal e, particularmente, no viés desse capital humano que transformamos em nosso objeto de estudo.

Nada sintetiza melhor a situação conflituosa das PcD motora no âmbito do trabalho do que a crítica ao neoliberalismo, que não dispõe de uma raiz matricial única que o expresse, sendo constituído por contradições teóricas e práticas e contextos geográficos distintos de adesão ao sistema. Nesse ínterim, podemos pontuar que ele simboliza o recrudescimento dos expoentes estruturantes do capitalismo, ordenando uma forma de vida que se encontra entranhada na esfera pública.

⁵¹ Ibid., p. 31.

Tal enquadramento fica patente se pensarmos que todas as características visíveis no neoliberalismo já estavam no cerne do modelo capitalista. Disso decorre que se não houver uma crítica ao capitalismo não teremos como vituperar deontologicamente a concepção neoliberal, sendo que mesmo que isso seja feito, muito provavelmente não daremos conta das injunções presentes na atualidade.

Portanto, nos atendo a essa ideia, se a crise do capitalismo está vinculada ao estatismo, ou seja, à presença excessiva do Estado como determinados especialistas apontam, por outro lado não se consegue falar em neoliberalismo sem a presença de um Estado forte para garantir, pela ordem, a concorrência. Gesta-se, assim, uma espécie de paradoxo em que, *sui generis*, o entrave nunca é o mercado, mas sim a estatização.

Para lidar com esses parâmetros dicotômicos, que permeiam as insurgências atreladas ao neoliberalismo, parece salutar promover a intersecção da linha marxista sobre o trabalho, que debatemos anteriormente, com a foucaultiana, que considera o primado neoliberal como razão, de modo a se buscar compreender no que consiste esse diapasão. Por sinal, Foucault (2008, p. 159) fornece uma boa pista para a discussão:

[...] o neoliberalismo atual não é, de maneira nenhuma, como se diz muitas vezes, a ressurgência, a recorrência de velhas formas de economia liberal, formuladas nos séculos XVIII e XIX, que o capitalismo atualmente reativaria, por certo número de razões relacionadas tanto à sua impotência, às crises que ele atravessa, quanto a certo número de objetivos políticos ou mais ou menos locais e determinados. [...] O que está em questão é saber se, efetivamente, uma economia de mercado pode servir de princípio, de forma e de modelo para um Estado de cujos defeitos, atualmente, à direita como à esquerda, por uma razão ou por outra, todo o mundo desconfia.

Dispor desse cenário sinaliza adentrar na órbita da biopolítica que, conforme aponta o autor, significa depreender como o poder se desenvolve e passa, no caso do neoliberalismo, a conduzir a vida das pessoas, inclusive no que concerne à luta de classes. Para isso, é condição *sine qua non* ter a dimensão do processo que possibilitou o surgimento do Estado de governo com suas diversas práticas governamentais, ou seja, a governamentalidade⁵², outra conceituação foucaultiana.

Tais pressupostos auxiliam a verificar o que está, de fato, em disputa e de que modo se dão os assujeitamentos como reflexo da produção de um consentimento e de uma adesão dos indivíduos à figura de agentes de um jogo econômico. Isso serve para perceber o que circunda

⁵² Uma das definições propostas por Foucault (2008) sobre a governamentalidade é a de que se trata do conjunto formado pelo saber, teoria, discurso, instituições e relações políticas que estão em jogo no exercício do poder, que tem como alvo a população, a economia política e os dispositivos de segurança como instrumentos técnicos.

e investe os discursos sobre a inclusão social das PcD motora pelo espectro do trabalho, tanto por parte das organizações quanto pelos enunciados dos próprios trabalhadores.

O fato é que as mudanças profundas que sobrepujam o mundo não significam que o capitalismo acabou. O que temos e vislumbramos são transformações abissais que, porventura, precisam ser melhor investigadas, de forma a se depreender o processo dialético que segue em curso/expansão e em constante modificação, dado que o regime de acumulação flexível conflagra cada vez mais a extração do máximo valor no trabalho.

No elã da história, episódios como as crises de 1929 e a do petróleo, as inovações tecnológicas, o crescimento do setor terciário, a flexibilização das leis trabalhistas, a nova divisão da organização do trabalho e a financeirização das empresas confluem na atualidade para um quadro em que as pessoas trabalham temporariamente mais, o que faz com que se crie ainda muito mais valor, recebendo-se menos pelas tarefas desempenhadas. Nesse panorama é que temos a vigência das hostes neoliberais.

Em suma, o neoliberalismo se tornou hegemônico como modalidade de discurso e passou a afetar tão amplamente os modos de pensamento que se incorporou às maneiras cotidianas de muitas pessoas interpretarem, viverem e compreenderem o mundo. [...] O processo de neoliberalização [...] envolveu muita “destruição criativa”, não somente dos antigos poderes e estruturas institucionais [...], mas também das divisões do trabalho, das relações sociais, da promoção do bem-estar social, das combinações de tecnologias, dos modos de vida e de pensamento, das atividades reprodutivas, das formas de ligação à terra e dos hábitos do coração. (Harvey, 2008, p. 13)

É no entendimento dessas mudanças conflituosas que iremos verificar o que simboliza a classe trabalhadora que vivencia um crescimento econômico nada sustentável. E também é a partir dessas configurações que viceja a chamada governança corporativa, pela qual os investidores mandam em um ecossistema em que o capital é mais volátil e fictício (por exemplo, as criptomoedas).

Destarte, cumpre esclarecer que não temos o neoliberalismo como uma doutrina. O que nos apraz é saber como esse discurso é incorporado e reverberado na voz das pessoas, com um efeito de grande capilarização em vários estratos sociais, transmutando-se em uma forma de vida (subjetivismo). Há de se ponderar que as ideias nesse estupor não são somente meras ideias. Mais do que isso, elas são a representação da ambiguidade que se traduz no sucesso e no fracasso desse modelo, o qual não é referenciado por uma lógica de importação, já que não se trata de algo homogêneo, aplicável nos mesmos moldes nas mais diversas localidades e situações conjunturais.

Mas é nesse regime de acumulação com dominância financeira, sem passar pela esfera da produção, em cujo contexto há a diversificação interna das organizações e a reprogramação – no sentido neoliberal – do capital humano, que vemos como a exegese atual impõe a noção do empreendedorismo como sinônimo de inclusão social junto às pessoas com deficiência motora e como essa lógica interfere nos direitos atinentes a essa parcela da população.

1.7 Superação ou como o discurso do empreendedorismo evoca a inclusão social de pessoas com deficiência

Na esteira do neoliberalismo, convém atentar à noção da gestão empresarial como uma espécie de entidade normalizadora (e normativa) do capitalismo, que vem alicerçada em uma vasta literatura especializada: dos tradicionais livros de Administração e de Marketing que reiteram a governança corporativa, passando pelos manuais de autoajuda financeira até as biografias de lideranças empresariais e de diretores executivos globais, estes últimos nominados pela sigla CEOs⁵³.

Em comum nessas obras, o fato de que sempre indicam que “[...] o modo prescrito de obter lucro pode ser atraente, interessante, estimulante, inovador ou meritório.” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 85). Não à toa, essa representação da empresa e do processo econômico vem como consequência da disseminação de temas como descentralização, meritocracia e administração por metas.

A noção fundamental dessa concepção da vida laboral é a de empregabilidade, que designa a capacidade de que as pessoas precisam ser dotadas para que se recorra a elas nos projetos. A passagem de um projeto para outro é a oportunidade de aumentar a própria empregabilidade. Este é o capital pessoal que cada um deve gerir, constituído pela soma de suas competências mobilizáveis. Considera-se que uma empresa oferece certa forma de garantia quando, em vez de evitar demissões e prometer carreiras, ela não destrói a empregabilidade de seus assalariados, mas, ao contrário, a desenvolve.⁵⁴

Essas (re)configurações apontam como o capitalismo fomenta novos formatos de engajamento e, conseqüentemente, de aspirações pessoais sempre em consonância com o momento social. Faz-se, assim, a apologia da mudança, do correr riscos na carreira e da possibilidade de uma maior e mais rápida mobilidade na esfera profissional, deixando-se de lado a ideia de garantias mínimas atreladas aos direitos trabalhistas outrora vigentes.

⁵³ No idioma inglês, CEO é a sigla de *chief executive officer*.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 126.

O novo espírito do capitalismo [...] não enfatizou aquilo que constitui o cerne do liberalismo econômico histórico, em especial a exigência de concorrência num mercado autossuficiente entre indivíduos separados, cujas ações fossem unicamente coordenadas pelos preços, mas, ao contrário, enfatizou a necessidade de inventar outros modos de coordenação e, para tanto, de desenvolver modos de vincular-se aos outros incorporados nas relações sociais ordinárias, mas até então ignoradas pelo liberalismo, baseadas na proximidade, na afinidade coletiva, na confiança mútua e até num passado comum de militante ou rebelde. (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 237)

Essa eclosão é coerente à conjuntura em que vivemos, em que são louvados elementos-chave, ou melhor, instrumentos de reificação laboral como a criatividade, a reatividade e a flexibilidade das pessoas em torno de seus ofícios ou na busca por oportunidades de serviço. Isso tudo acaba por desaguar na erosão dos direitos sociais, nas mudanças dos contratos de trabalho e na dinâmica das organizações que lutam em prol da força da combatida classe trabalhadora.

Tem-se, assim, uma espiral de produção social que passa por cima das aspirações individuais do trabalhador, cujo *modus operandi* é o de uma “máquina de moer gente”. Em um contexto de crise socioeconômica, a construção de sentidos no âmbito laboral transfigura até mesmo o significado do desemprego, que passa a ser visto como reflexo da falta de empregabilidade ou, algo muito pior, atribuído ao desempenho das pessoas, quer seja por fracassos particulares ou por uma excessiva expectativa em busca de melhores salários ou até de obtenção do próprio trabalho (Standing, 2013).

No modelo neoliberal, o desemprego tornou-se uma questão de responsabilidade individual, tornando-o quase “voluntário”. As pessoas passaram a ser consideradas como mais ou menos “empregáveis” e a resposta foi torná-las mais aptas para o trabalho, atualizando suas “habilidades” ou reformando seus “hábitos” e “atitudes”. Isso facilitou a passagem para o estágio seguinte de culpar e demonizar os desempregados como preguiçosos e parasitas.⁵⁵

Esse inexorável quadro de terceirização imanente do desemprego tende a culpabilizar o próprio trabalhador que pega o trabalho de outra pessoa — e aqui convém uma ressalva para se refletir sobre a representação da lógica concorrencial do capital, já mencionada anteriormente. O fato é que, desse modo, sequer a demissão de um profissional é assumida pela estirpe capitalista: “A imaginação como empresário transforma a experiência de impotência do

⁵⁵ Ibid., p. 77.

possível ou real desemprego no ativismo de quem tenta, pelos seus próprios meios, impor-se no mercado de trabalho.” (Bröckling, 2015, p. 62, com tradução nossa).

Nesse contexto, a visão neoliberal coloca o mercado como uma autêntica instituição, uma espécie de ser subjetivado que usa motivações psicológicas, sendo ao mesmo tempo educador e disciplinador. “Ela é a expressão mais clara de que estamos lidando não com uma ‘mercantilização sorradeira’, mas com uma expansão da racionalidade de mercado a toda a existência por meio da generalização da forma-empresa.” (Dardot; Laval, 2016, p. 27).

A ideia da livre concorrência como sinônimo de liberdade está no epicentro da dinâmica do neoliberalismo, que tem no indivíduo a realização de sua dimensão micro e subjetiva. Cerne do capitalismo, eis que surge, então, a figura do empreendedor como princípio de conduta mais fundamental à vigência da ordem econômica. Trata-se, portanto, de um sujeito empresarial, simbolizado por qualquer pessoa de potencial econômico e essencial à ode capitalista.

[...] é na figura do empreendedor e no desenvolvimento, ao mesmo tempo recente e rápido dos modos de ação empreendedores, que o heroísmo encontra sua forma dominante. O empreendedor foi erigido como modelo da vida heroica porque ele resume um estilo de vida que põe no comando a tomada de riscos numa sociedade que faz da concorrência interindividual uma justa competição. (Ehrenberg, 2010, p. 13)

Essa comparação ajuda a entender a saga do indivíduo comum, que se baseia na coragem para ultrapassar as condições materiais adversas como se fossem obstáculos presentes em uma prova de atletismo. A associação a uma competição não é mero acaso, inclusive porque nela se pressupõe que as desigualdades são justas, cabendo ao atleta menos preparado se esforçar para tentar se equiparar aos demais. Aliás, há todo um condicionamento/esforço próprio para a superação das adversidades/diferenças pelo mérito pessoal, ainda mais que sempre existem imprevisibilidades e riscos perenes sobre os quais os esportistas não têm controle algum.

Como elenca o autor⁵⁶, o esporte é “[...] utilizado para tornar visível as performances da empresa [...], seus produtos [...] ou para transformar os assalariados em mantenedores de sua própria empresa [...]”. Por sua vez, “[...] os esportistas e os aventureiros estão inclinados a adotar um modo de ação empresarial para administrar sua imagem [...]”, o que mostra como a massificação do modelo homem-empresa tem consequências na vida das pessoas, perpassando todas as suas esferas de ação.

⁵⁶ Ibid., p. 9-10.

É preciso ressaltar que a mitologia da prática esportiva forja um indivíduo responsável por si mesmo, que se torna um herói (porém com poderes comuns) que se integra à sociedade. Essa personagem tem de ser alguém da classe trabalhadora (um de nós), que se constitui em um modelo de como é possível, com esforço, dedicação e méritos próprios, vencer no capitalismo. “Não só cada um pode perseguir seu próprio interesse, mas cada um deve perseguir seu próprio interesse, deve persegui-lo até o fim procurando levá-lo ao seu ponto máximo [...]” (Foulcault, 2008, p. 375). Isso só ratifica a noção desse indivíduo responsável por si mesmo, que é obrigado a ter um desempenho heroico diário.

A empresa de si mesmo é uma “entidade psicológica e social, e mesmo espiritual”, ativa em todos os domínios e presente em todas as relações. É sobretudo a resposta a uma nova regra do jogo que muda radicalmente o contrato de trabalho, a ponto de aboli-lo como relação salarial. A responsabilidade do indivíduo pela valorização de seu trabalho no mercado tornou-se um princípio absoluto. [...] Em outras palavras, como o trabalho se tornou um “produto” cujo valor mercantil pode ser medido de forma cada vez mais precisa, chegou a hora de substituir o contrato salarial por uma relação contratual entre “empresas de si mesmo”. Desse ponto de vista, o uso da palavra “empresa” não é uma simples metáfora, porque toda a atividade do indivíduo é concebida como um processo de valorização do eu. (Dardot; Laval, 2016, p. 335)

Julgamos oportuno retomar neste ponto a discussão acerca da teoria do capital humano para entender melhor que trabalhador é este moldado em tais condições. Nesse contexto, há que se ressaltar que o trabalho nunca foi, efetivamente, teorizado na economia, sendo reduzido a outros elementos como, por exemplo, a fatores de produção e ao tempo de trabalho. Ele sempre derivou a partir de outras questões, ocupando o lugar de objeto das análises econômicas e nunca sendo encarado como sujeito, ou seja, o trabalhador sempre foi objeto das análises, o que nos leva a indagar o que significam o trabalho e o trabalhador como sujeitos do processo. O fato é que no capitalismo o pensamento econômico acabou por abstrair o trabalho de suas reflexões.

Entrementes à ideia de reificação do trabalhador, a alteração nos pilares da economia faz com que a unidade de análise, nos dias atuais, seja o indivíduo, o sujeito, o que demonstra um grande mergulho para dentro desse ser. Tem-se assim o individualismo metodológico, em que a escolha racional finca os alicerces da teoria econômica, parecendo até mesmo que houve uma equalização completa do conjunto das pessoas.

Se em relação ao proletariado há a expropriação do capital, no neoliberalismo ocorre a sua apropriação, o que gera o apagamento das classes sociais. Não se pode mais dissociar o capital que o trabalhador tem, haja vista que existe o entrelaçamento direto entre trabalho e

vida, o que configura a alienação de si mesmo pela atividade de trabalho e o reconhecimento do profissional como uma máquina. Com isso, a aparência do mundo social pelo trabalhador e perante seus pares é a de que ele é uma empresa de si mesmo.

O empreendedor de si não se refere a uma entidade empírica observável, mas à forma como os indivíduos são desafiados como pessoas e, ao mesmo tempo, à direção em que são modificados e devem ser modificados. [...] Dito de outra forma: não se é um empreendedor de si, tem de se ser um. Somente se pode ser um porque sempre se foi desafiado como tal. (Bröckling, 2015, p. 53, 54, com tradução nossa)

Esse empreendedor de si, simbolizado pelos sucessos e fracassos obtidos em sua jornada, só vem reafirmar o homem empresarial como a dimensão antropológica do neoliberalismo, partindo-se da economia para todos os domínios coletivos e individuais, operando “[...] como princípio de inteligibilidade, princípio de decifração das relações sociais e dos comportamentos individuais.” (Foucault, 2008, p. 334).

Tal situação acontece porque o mercado se torna mais amplo e a associação do Estado com a empresa dá margem à subjetividade neoliberal, ocasião em que o mercado assume o processo de autoformação do sujeito econômico. Se o mercado constrói o sujeito, isso quer dizer que ele atua como um processo de formação de si, que ocorre em uma relação dialética entre sujeito e objeto, na qual o sujeito precisa se dobrar, ocasionando uma reflexividade, que também se apresenta ao empreendedor de si.

Logo, tornar-se empreendedor de si não é somente algo laboral. É como se fosse uma espécie de *ethos* em que para o capital humano não cabe mais distinção entre tempo de trabalho e tempo livre ou mesmo entre o que é público e o que é privado, como atesta Bröckling (2015, p. 55, com tradução nossa): “Para um empreendedor, na força de trabalho se confundem os limites entre atividade de sustento e tempo livre, vida laboral e privada e a pressão para economizar abarca todos os âmbitos do dia a dia.”

Assim, prega-se que o empreendedor seria um sujeito ativo, dono do seu próprio destino. Ele não pode ser, de forma alguma, conformista e, além disso, necessita ser disruptivo, um autêntico rebelde que não pode ser nada a não ser si mesmo. Dardot e Laval (2016, p. 145, 146) ilustram bem como entender essa figura inerte e pragmática chamada à cena pelo neoliberalismo:

O empreendedor não é um capitalista ou um produtor nem mesmo o inovador schumpeteriano⁵⁷ que muda incessantemente as condições da produção e constitui o motor do crescimento. É um ser dotado de espírito comercial, à procura de qualquer oportunidade de lucro que se apresente e ele possa aproveitar, graças às informações que ele tem e os outros não. Ele se define unicamente por sua intervenção específica na circulação de bens. [...] O espírito que ele desenvolve é o da especulação, que mistura risco e previsão [...]

Desse modo, o aspecto econômico é que equaliza todas as demais esferas da vida humana, o que é potencializado no sistema neoliberal. Daí que em um panorama político em que faltam alternativas que se contraponham a essa lógica operante, não é de estranhar o contexto socioeconômico em que viceja a precarização de todos os aspectos conjunturais.

Partindo do pressuposto de que o sujeito pode tudo, desde que ele seja flexível, um indivíduo dócil e mais produtivo, conforme a perspectiva foucaultiana, podemos inferir que este sujeito é o resultado de uma sociedade disciplinar, em que há a individualização das multidões, os assujeitamentos constantes, além da invisibilidade e da anonimização do poder.

Mas esse sujeito disciplinar/da obediência, que representa o empreendedor de si, é posto em xeque: “A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais ‘sujeitos da obediência’, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos.” (Han, 2017, p. 23).

Ao contrário do que prediz o autor, faz-se pertinente apontar que o sujeito do desempenho está submisso ao sistema social. O fato é que este indivíduo tem atrás de si o sujeito da obediência, uma vez que um modelo de sociedade não anula o outro. Quando trazemos a discussão para o campo dos trabalhadores que são PcD motora, percebemos o quanto tais temas modulam o cotidiano desse grupo.

Imbuídas do discurso de que sua atuação na esfera do trabalho é um desafio constante à superação das dificuldades impingidas por um corpo tido como imperfeito, fora dos padrões convencionais, nota-se como o neoliberalismo e a visão do empreendedorismo têm servido para escamotear o debate da inclusão social, tanto por parte do dito mercado quanto da própria pessoa com deficiência motora.

⁵⁷ O termo refere-se ao ideário proposto por Joseph Schumpeter (1997) sobre a teoria do crescimento e do desenvolvimento econômico, em que a figura central dos homens de negócio, a inovação e a constante destruição são pilares do capitalismo.

No mundo atual, com diagnóstico e comunicação instantâneos, possibilitados pela tecnologia, é mais fácil identificar e categorizar as dificuldades de um indivíduo e marcar essa pessoa para a eternidade. [...] É assim que a deficiência e a precariedade se juntam. As pessoas identificadas como diferentes, além de serem mais propensas a encontrar oportunidades de vida restritas a opções precárias, também são mais propensas a ser pressionadas nesse sentido. (Standing, 2013, p. 137)

Nesse viés cabe questionar o papel do Estado enquanto criador de políticas públicas de respeito à diversidade e, no caso das PcD motora, de promotor de igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho. Há de se destacar que no início deste século, o poder público, observando o custo dos benefícios concedidos a essa parcela da população, optou pela “[...] ‘medicalização’ da deficiência, pela busca para tornar ‘empregáveis’ mais pessoas com deficiência e por empurrá-las para os empregos.”⁵⁸

Essa suposta benevolência determina a prevalência de um “capitalismo domesticado” no qual a concepção a respeito da inclusão social integra o ideário de uma sociedade capitalista administrada. Portanto, há de se ponderar até que ponto é possível conviver em um capitalismo civilizado e civilizante que modela os processos de acessibilidade e de inclusão social de trabalhadores que são pessoas com deficiência motora por uma óptica que as coloca, no máximo, na porta de entrada das organizações, não propiciando, como veremos adiante, sua efetiva inserção enquanto sujeitos capacitados e capazes a desenvolverem as mais diversas atividades de trabalho em condições similares a qualquer outro profissional.

1.8 A realidade das pessoas com deficiência: o descumprimento da Lei de Cotas

Quando nos atemos à legislação trabalhista no Brasil, constatamos que temos uma das normas mais avançadas do mundo no que tange à inserção de PcD no âmbito laboral. Trata-se da Lei federal 8.123/1991⁵⁹, que estabelece os planos de benefícios da previdência social e, em um de seus artigos, garante o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho. Mais conhecida como Lei de Cotas, ela estipula que as empresas com 100 ou mais empregados devem reservar, obrigatoriamente, de 2% a 5% de seus cargos a PcD (auditiva, motora, visual ou mental), percentual este determinado pela quantidade de postos de trabalho existentes.

Apesar dessa salvaguarda, é preciso apontar que a lei, com pouco mais de três décadas de existência, não é devidamente cumprida, tendo resultados práticos aquém do esperado. Um

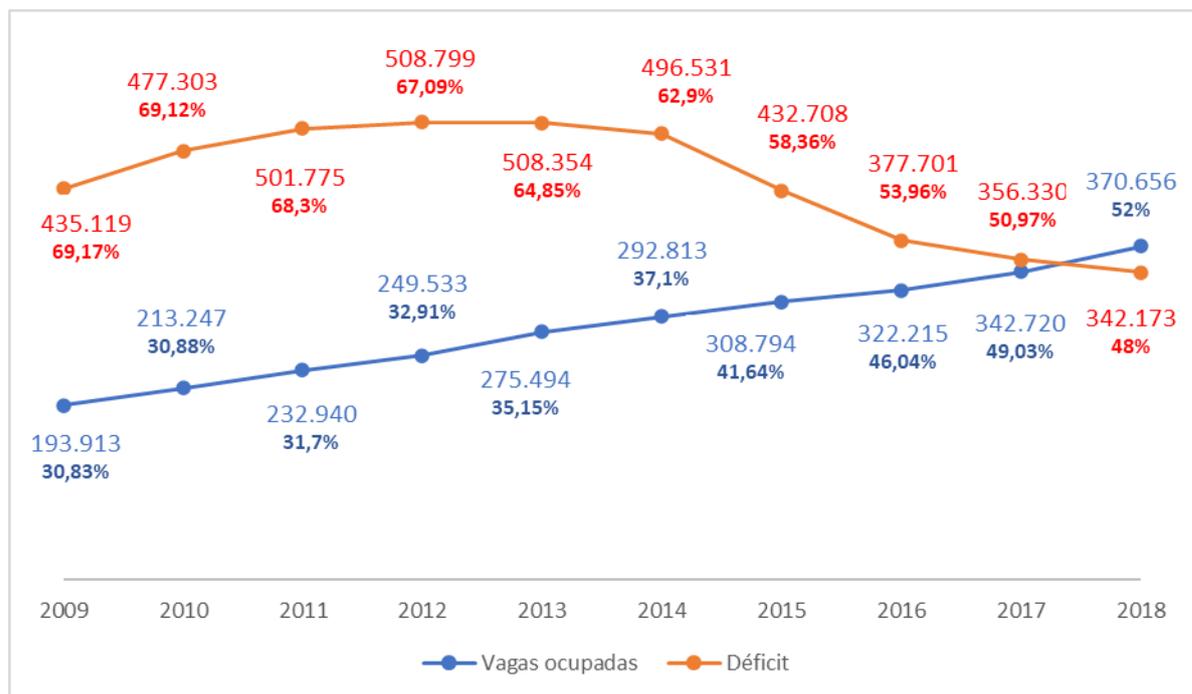
⁵⁸ Ibid., p. 137.

⁵⁹ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 19 ago. 2023.

exemplo que até poderia soar irônico, não fosse a perversidade de quem o aferiu, consta em levantamento do antigo Ministério da Economia, que mostrou que a porcentagem de pessoas com deficiência nas organizações com 100 ou mais trabalhadores nunca ultrapassou a margem de 1% das vagas ocupadas.⁶⁰

Pesquisa recente que merece destaque são os diversos dados compilados pelo ministro Cláudio Mascarenhas Brandão⁶¹, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que consubstanciam tese defendida, em 21 de março de 2023, junto à Universidade Autônoma de Lisboa. Um dos levantamentos produzidos por ele, com base em números coletados no Portal da Inspeção do Trabalho, mais especificamente do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, mostra a correlação entre vagas ocupadas e remanescentes pela aplicação da Lei de Cotas na iniciativa privada, entre 2009 e 2018, conforme podemos visualizar no Gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1 – Correlação entre vagas ocupadas e remanescentes na iniciativa privada



Fonte: Brandão (2023b) com adaptação nossa

⁶⁰ Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>. Acesso em: 19 ago. 2023. Em relação à gestão federal passada, a apresentação desses dados simbolizava uma justificativa para a revogação da Lei de Cotas, haja vista a ideologia política excludente do governo de Jair Bolsonaro, contrário a diversas conquistas sociais.

⁶¹ A tese **A “reforma trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência** – Análise comparativa dos impactos no Brasil e em Portugal à luz da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência transformou-se em livro, cujo lançamento aconteceu em Brasília, em junho de 2023.

Os números apontados no Gráfico 1, extraídos da plataforma citada, foram gerados a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).⁶² No caso das empresas privadas, é possível se verificar um crescimento contínuo dos postos de trabalho ocupados com parâmetro na norma de 1991. Registra-se o mesmo fluxo quanto às vagas remanescentes até 2012, sendo que do ano seguinte em diante tem-se a prevalência de um decréscimo.

A troca de posição acontece na virada de 2017 para 2018, quando as situações se invertem. No entanto, como adverte Brandão (2023b, p. 201), o retrato pinçado nesse período “[...] não pode conduzir à conclusão de que pouco há por fazer. Ao contrário, ainda remanescem quase 350.000 vagas a serem preenchidas e um universo significativo de pessoas com deficiência aptas – ou que podem se tornar – a trabalhar.”

A ponderação do autor ganha contornos mais evidentes em outra análise feita por ele na mesma pesquisa. Ao juntar os dados dos setores público e privado que constam no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho e comparar o cumprimento e o déficit da cota para pessoas com deficiência em 2018 e 2019, chegou-se aos seguintes patamares, apresentados nas tabelas 2 e 3 na sequência.

Tabela 2 – Vagas ocupadas nos setores público e privado de acordo com a Lei de Cotas

ANO	Administração pública direta	Empresas públicas e de economia mista	Iniciativa privada	TOTAL
2018	2.281 (11,21%)	16.228 (45,65%)	370.656 (52%)	389.165 (50,62%)
2019	2.440 (12,17%)	18.159 (52,48%)	351.314 (54,32%)	371.913 (53,02%)

Fonte: Elaboração do autor, com base em Brandão (2023b)

Tabela 3 – Vagas remanescentes nos setores público e privado de acordo com a Lei de Cotas

ANO	Administração pública direta	Empresas públicas e de economia mista	Iniciativa privada	TOTAL
2018	18.062 (88,79%)	19.323 (54,35%)	342.173 (48%)	379.558 (49,38%)
2019	17.612 (87,83%)	16.443 (47,52%)	295.456 (45,68%)	329.511 (46,98%)

Fonte: Elaboração do autor, com base em Brandão (2023b)

A observação simultânea das tabelas permite constatar que se acata, em um nível pouco acima da metade, a Lei de Cotas no país (50,62% de vagas ocupadas em 2018 e 53,02% no ano seguinte – Tabela 2), o que demonstra a existência de um déficit consideravelmente alto

⁶² Cadastro administrativo de âmbito nacional, com periodicidade anual e declaração obrigatória por todos os estabelecimentos dos setores público e privado, mesmo para aqueles que não tenham registrado vínculos empregatícios no período. Mais informações sobre a RAIS em <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>.

de postos reservados a pessoas com deficiência passíveis de serem preenchidos (49,38% e 46,98%, respectivamente – Tabela 3).

As organizações privadas têm melhor performance (52% e 54,32% – Tabela 2) em oposição à administração pública direta, que conta com percentuais muito baixos de vagas ocupadas (11,21% e 12,17% – Tabela 2). As empresas públicas e de economia mista apresentam números um pouco melhores na comparação (45,65% e 52,48% – Tabela 2). Mesmo assim, ficam posicionadas atrás do setor privado.

Convém destacar que não houve uma alteração significativa quando se comparam os dados de 2018 e de 2019, como aponta Brandão (2023b, p. 200). De toda forma, chama atenção no período o alto índice de postos a serem preenchidos na administração pública, na devida ordem de 88,79% e 87,83% (Tabela 3). Se partirmos do pressuposto de que o poder público deveria servir de exemplo à aplicação do sistema de cotas de emprego às PcD, a jornada é bem longa. Assim, conforme indicado anteriormente pelo autor, é preciso centrar o foco nos percentuais que apontam o déficit para entender a importância de se fazer valer a Lei de Cotas.

Outra pesquisa que atesta as dificuldades quanto ao cumprimento da norma, mesmo com abrangência regional, é a promovida pelo Cesit. Nessa investigação há a indicação de que 82,4% das empresas no Estado de São Paulo, que se enquadram no espectro da Lei de Cotas, não cumprem a legislação. A base utilizada para se chegar a essa constatação foi a RAIS relativa a 2019.

O estudo registra que das 11.751 companhias paulistas, com matrizes no Estado e filiais em outras localidades do país, sob o mesmo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)⁶³, somente 2.067 (17,6%) cumpriam o regime de cota para PcD no período analisado. Dos 317.179 postos de trabalho disponíveis, houve a ocupação de 145.801 (46%) em detrimento de 171.378 (54%) que permaneceram vagos (Benevides, 2022).

Os dados disponíveis da RAIS mais recente (2021) fornecem um bom panorama de como anda o cumprimento da Lei de Cotas. Em que pese os números retratados na Tabela 4 a seguir refletirem a quantidade de postos de trabalho atribuídos à CLT, ou seja, vagas com vínculo empregatício formal, temos simbolizada a situação mais fidedigna que perpassa o período de vigência da nossa pesquisa.

⁶³ O CNPJ é o número designado pela Receita Federal na abertura de uma empresa.

Tabela 4 – Situação atual de vagas de trabalho ocupadas e remanescentes no Brasil

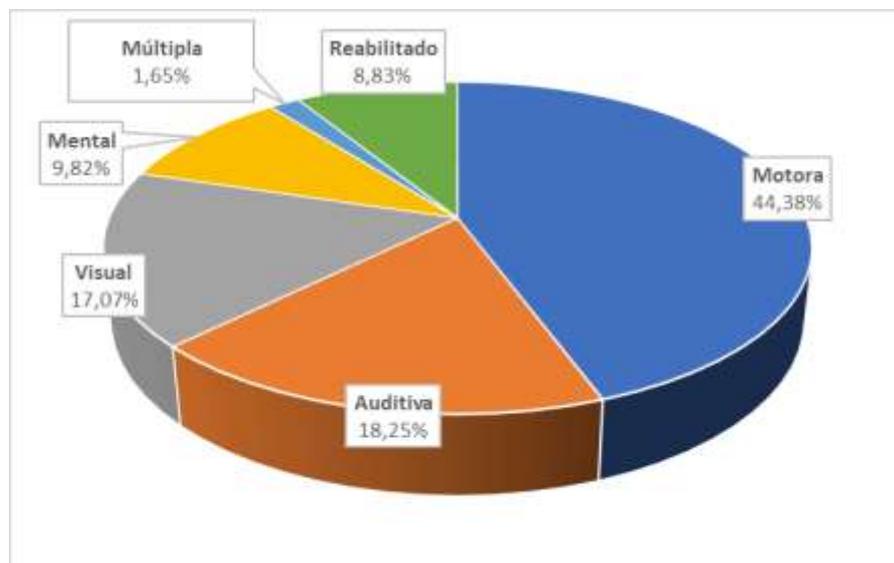
VAGAS DE TRABALHO	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	EMPRESAS PÚBLICAS E DE ECONOMIA MISTA	ORGANIZAÇÕES PRIVADAS	TOTAL
Reservadas	20.870	33.768	773.618	828.256
Ocupadas	2.423 (11,61%)	18.266 (54,09%)	391.831 (50,65%)	412.520 (49,81%)
Déficit	18.447 (88,39%)	15.502 (45,91%)	381.787 (49,35%)	415.736 (50,19%)

Fonte: RAIS (2021)

De imediato, a paridade entre postos de trabalho ocupados e remanescentes sinaliza que permanece longo o caminho para a validação efetiva do sistema de cotas de emprego para as pessoas com deficiência. Na comparação com os levantamentos anteriores mencionados, que se apoiam na RAIS, há até um decréscimo no preenchimento das vagas.

Metade das corporações privadas (50,65%) cumprem a norma. Se considerarmos que nesse caso estão inseridas as organizações que têm mais de 100 trabalhadores, ou seja, grandes empresas, a situação é no mínimo incômoda. Quanto à administração pública direta, o déficit continua bastante elevado (88,39%), persistindo um paradoxo, já que o poder público conta com uma lei que nem ele mesmo adota.

Ainda com base na RAIS 2021, vale conferir a distribuição dos postos de trabalho de acordo com a deficiência. Importante destacar que o Gráfico 2, que vem na sequência, traz a somatória das vagas nas organizações públicas e privadas inseridas no contexto da Lei federal 8.213/1991 junto com aquelas que não estão obrigadas a seguir a norma – as que têm menos de 100 empregados em seu quadro de funcionários.

Gráfico 2 – Distribuição do estoque de empregos por tipo de deficiência

Fonte: RAIS (2021)

As PcD motora são 44,38% do contingente de trabalhadores com vínculo empregatício formal que têm algum tipo de deficiência, ou seja, estamos falando de 210.542 profissionais, quase metade do total de pessoas com deficiência, o que demonstra a relevância do recorte no objeto de estudo. Em seguida aparecem as PcD auditiva (18,25% ou 86.588) e visual (17,07%, o equivalente a 81 mil). Na quarta posição estão as PcD mental (9,82% ou 46.568).

Em quinto lugar temos as pessoas reabilitadas (8,83% ou 41.871), que são aquelas que passaram por processo orientado de reeducação que possibilitou, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, a reinserção no mercado de trabalho e a participação na vida em comunidade. Fechando o quadro, temos as PcD múltipla, simbolizando 1,65% (7.836), que se trata daquelas que têm duas ou mais deficiências simultaneamente.

Nesse sentido, é conveniente acrescentar aqui um outro fator que também interferiu/tem interferido no mundo do trabalho das pessoas com deficiência: a reforma trabalhista (Lei federal 13.467/2017)⁶⁴, aprovada de forma célere na gestão do ex-presidente Michel Temer (2016-2018) e cujos efeitos foram aprofundados no governo Jair Bolsonaro.

Nesse caso, as mudanças promovidas na CLT, em que prevaleceram sobremaneira a retirada de direitos e de conquistas sociais do conjunto dos trabalhadores em favor dos empregadores, reforçou o discurso *ad eternum* da sempre necessária flexibilização das relações de trabalho do mercado neoliberal, o que acabou por prejudicar as PcD, conforme explicaremos na seção seguinte.

1.9 O retrocesso da reforma trabalhista para as pessoas com deficiência

No bojo da lógica neoliberal, que está no cerne da nossa crítica por perversamente metamorfosear o empreendedorismo no ideário da acessibilidade e da inclusão social para as PcD, a última reforma trabalhista, aprovada e implantada no Brasil, resultou em uma série de percalços para o coletivo dos trabalhadores, entre os quais se inserem os profissionais que são pessoas com deficiência.

Para asseverar isso, Santos e Gimenez (2018, p. 53) consideram a dinâmica histórica que permeia o capitalismo e a conjuntura socioeconômica atual em escala global, aliadas às características que compõem o mercado de trabalho brasileiro, que é “[...] fundado em baixos salários, estruturalmente desorganizado, extremamente heterogêneo [...]”. De acordo com os

⁶⁴ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 2 jul. 2023.

autores, a conjunção desses fatores ajuda a explicar o insucesso das alterações trazidas pela Lei federal 13.467/2017.

[...] a reforma trabalhista [...] não enfrenta nenhum dos problemas relativos ao desenvolvimento brasileiro, à competitividade da economia nacional ou a melhor organização do mercado de trabalho. E de forma mais precisa, não encaminha resolução satisfatória para os protagonistas atingidos pela reforma, a saber: trabalhadores, empresários e governo. (Santos; Gimenez, 2018, p. 53)

Não vamos detalhar os impactos desse quadro em relação aos três agentes citados. Para o que nos interessa, compartilhamos do posicionamento assumido pelos pesquisadores no que concerne aos trabalhadores, a quem a norma em questão configurou uma “[...] dimensão regressiva do ponto de vista econômico e social [...]”. O cenário decorre do fato de se tratar de uma “[...] política que impõe a necessidade de radicalização de uma estratégia de ‘competitividade espúria’, com efeitos desorganizadores sobre a economia, sobre a sociedade brasileira e sobre os direitos de cidadania inscritos na Carta de 1988.”⁶⁵

Cumprе apontar que abordar a reforma trabalhista é tratar, como condição *sine qua non*, seus efeitos diretos relativos à CLT, cuja data de instituição remonta a 1º de maio de 1943. Nesse contexto, Brandão (2023b) lembra que ela passou por várias modificações ao longo do tempo, com o acréscimo de pontos que vieram a disciplinar assuntos específicos, caso do repouso semanal remunerado e do pagamento de salário nos feriados (Lei federal 605/1949) e do 13º salário (Lei federal 4.090/1962).

Nos primeiros quarenta e cinco anos de vigência, da sua edição até a promulgação da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, a CLT sofreu algumas mudanças, em regra destinadas a disciplinar novos fatos sociais do mundo do trabalho. Nesse período, pela quantidade de dispositivos alterados e variedade de temas, as maiores mudanças foram promovidas nos anos de 1967 e 1977 e nelas não se identifica a existência de viés restritivo de direitos. Ao contrário, boa parte foi destinada a incluir na disciplina normativa do contrato de trabalho algumas conquistas sedimentadas na prática cotidiana, ainda que ocorridas no período da ditadura militar.⁶⁶

A Constituição Federal de 1998 promove transformações significativas quanto aos direitos trabalhistas. Com isso, a norma instituída em 1943 passa por adequações para seguir os princípios constitucionais. Na contramão disso, a reforma trabalhista de 2017, com a roupagem de ajustar a CLT aos tempos atuais, gera consequências desfavoráveis a todos os trabalhadores.

⁶⁵ Ibid., p. 56-57. Em relação à Carta de 1988, para esclarecimento, trata-se da atual Constituição Federal.

⁶⁶ Ibid., p. 270.

[...] com a nova lei jamais se identificou na história do País redução semelhante, também caracterizada por claro equívocos de redação (chega-se até a usar expressões inadequadas, como “jornada normal diária” – artigo 59-B), contrariedade à Constituição, a convenções da OIT⁶⁷ e a normas de saúde e de segurança do trabalho. (Brandão, 2023b, p. 289)

Por não ser o primado desta investigação, não iremos nos ater aos impactos da referida lei – e não porque o assunto não mereça deferência. A título de ilustração, vamos mencionar três efeitos dela, que servem para dar uma noção do seu significado: a retirada no contrato de trabalho do auxílio-alimentação pago pelo empregador; a exclusão do período gasto pelo empregado na ida e volta de sua residência até o posto de trabalho, algo assegurado nos lugares de difícil acesso ou que não contassem com transporte regular, sendo que o empregador deveria responder pela locomoção; e a possibilidade de manter as mulheres gestantes ou lactantes no local de trabalho em atividade insalubre.⁶⁸

Em relação à situação dos trabalhadores que são PcD, vale conferir análise promovida por Alencar e Benevides (2021) a respeito dos instrumentos coletivos de trabalho relativos a 2016 e a 2019. A partir de dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), foram listadas 360 cláusulas⁶⁹, as quais os autores acabaram por dividir em três escalas.

Desse modo, a primeira, classificada como “normatiza”, era quando o documento cumpria as legislações específicas às pessoas com deficiência. A segunda, denominada por “restringe”, se referia à limitação do que estava previsto em lei. A última, nominada “amplia”, apontava o acréscimo de direitos que não constavam no ordenamento jurídico.

Com base nesses parâmetros, observou-se um aumento (46,6%) no número de cláusulas: de 146 em 2016 para 214 em 2019. Desse total, a referência ao contrato de trabalho admissional apareceu em 110, no primeiro ano, e em 165, no segundo. Com teor de restrição foram identificadas, respectivamente, 78 e 135 cláusulas. Isso influenciou no cálculo do percentual de vagas reservadas às PcD previstas na Lei de Cotas, além de condicionar o cumprimento desses postos de trabalho às possibilidades e às circunstâncias das empresas.

⁶⁷ Criada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) responde pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. É a única agência das Nações Unidas formada por representantes de três instâncias, no caso governos e organizações de trabalhadores e de empregadores.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ No âmbito jurídico, as cláusulas representam as condições estabelecidas em um contrato, acordo ou documento legal que regulam os direitos e as obrigações das partes envolvidas.

A acessibilidade⁷⁰, que abarca a eliminação integral de barreiras e obstáculos para todos os tipos de deficiência, teve poucas indicações: 26,7% em 2016 e 16,8% em 2019. Por outro lado, houve elevação da chamada adaptação razoável⁷¹, que é quando ocorrem modificações ou ajustes pontuais para as PcD. Outro item verificado foi a extinção, nesse período, do abono de faltas para os casos que demandam a manutenção da tecnologia assistiva.⁷²

Dessa forma, ao analisarmos por essa perspectiva as normas referentes ao contrato de trabalho e a acessibilidade para as pessoas com deficiência, confirmou-se que, majoritariamente, os instrumentos coletivos dispunham de normas pactuadas que restringiam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. [...] Por todos esses motivos, consideramos a hipótese de que a questão dos direitos da pessoa com deficiência tem sido referenciada de forma insatisfatória nos instrumentos coletivos de trabalho no período de 2016 a 2019, visto que as mudanças provocadas pela reforma trabalhista, especialmente, os dispositivos acrescentados na CLT, que estabelecem a prevalência do negociado sobre o legislado [...], manifestaram-se como fundamentos das negociações coletivas de trabalho no sentido de alterar a legislação vigente destinada a garantir o emprego para esse segmento da população. [...] Portanto, nesse processo negocial, que literalmente restringe o direito ao trabalho, urge ampliar as medidas cabíveis para impedir a continuidade desses termos que contrariam a “Lei de Cotas”. (Alencar; Benevides, 2021, p. 13-14)

Sem delongas, ratifica-se que a propalada reforma trabalhista atrapalhou a implementação da Lei de Cotas e, conseqüentemente, as pessoas com deficiência que trabalham, entre as quais se encontram aquelas que têm restrição motora. Diversos são os juristas que fundamentam a diretriz imanente de retirada de direitos. Como já comentado, não é nosso objetivo explorar a temática.

O fato é que em termos de avanço a um processo civilizatório, a reforma trabalhista desencadeada simboliza um “[...] instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas [...]”, especialmente o “[...] largo universo daqueles que se

⁷⁰ De acordo com o artigo 2º da Lei federal 10.098/2000, a acessibilidade consiste na “[...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida [...]”. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10098-19-dezembro-2000-377651-norma-actualizada-pl.doc>.

Acesso em: 3 jul. 2023.

⁷¹ Segundo o artigo 2º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, entende-se a adaptação razoável como sendo “[...] as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretam ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais [...]”. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 3 jul. 2023.

⁷² Cf. nota de rodapé número 22.

inserir na economia e na sociedade por intermédio da relação de emprego.” (Delgado; Delgado, 2017 apud Brandão, 2023b, p. 291).

Nesse sentido, julgamos importante avaliar os números obtidos do sistema de cotas de emprego para PcD a partir do cruzamento com outros levantamentos, de modo a extrairmos subsídios que nos auxiliem a compreender, com maior amplitude, o mundo do trabalho em que se encontram esses profissionais, especificamente, as pessoas com deficiência motora. O entendimento das condições laborais atuais se faz relevante para que, ao vislumbrarmos a triangulação entre comunicação, trabalho e pessoas com deficiência, voltemos nossos olhares e nossos corações a uma perspectiva cidadã de igualdade de oportunidades e de inclusão social.

1.10 Outras situações do mundo do trabalho das pessoas com deficiência

Em nosso esforço por compilar referências estatísticas que dimensionem a esfera laboral atual das pessoas com deficiência e, respectivamente, das PcD motora, encontramos o levantamento “Condições de vida das pessoas com deficiência no Brasil”⁷³, produzido pelo Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência (IBDD) em parceria com o Instituto DataSenado.

O estudo verificou que 77% das PcD não têm seus direitos respeitados, sendo o trabalho, com 38% das menções, a área em que elas acreditam ser preciso dar maior atenção para se estabelecer melhorias. Mais da metade delas (56%) estavam empregadas e, dentro dessa margem, a discriminação se fazia presente no ambiente de trabalho, ainda que parcialmente, para 44% dos respondentes.

Esse diagnóstico se torna interessante quando o avaliamos à luz de informações contidas na tese de Brandão (2023b). O primeiro deles diz respeito à quantidade de casos novos envolvendo pessoas com deficiência que ingressaram nas Varas do Trabalho⁷⁴, conforme vemos na Tabela 5 e no Gráfico 3. Vale destacar que a coleta dos casos foi realizada junto à Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho, tendo o marco temporal de 2014 a 2019. O período inicial adveio do fato de que o departamento dispunha de dados somente a partir do ano indicado.

⁷³

Disponível

em:

<http://www.ibdd.org.br/arquivos/Apresentacao%20Pesquisa%20Pessoa%20com%20Deficiencia.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2023.

⁷⁴ “A Vara do Trabalho é a primeira instância das ações de competência da Justiça do Trabalho, sendo competente para julgar conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho. Tais controvérsias chegam à Vara na forma de reclamação trabalhista. A Vara é composta por um juiz do trabalho titular e um juiz do trabalho substituto.” Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/varas-do-trabalho>. Acesso em: 27 ago. 2023.

A seleção levou em consideração os seguintes marcadores que constam da Tabela Processual Unificada de Assuntos com Acréscimos da Justiça do Trabalho: Concurso público – edital; Reserva de vagas para deficientes; Contrato individual de trabalho; Contratação de reabilitados e deficientes habilitados; Quota – preenchimento; Trabalho com proteção especial; Deficiente físico.

Vale pontuar que os dois últimos itens – Trabalho com proteção especial e Deficiente físico – equivalem aos códigos 10371 (Direito administrativo e outras matérias de direito público; Concurso público/edital; Reserva de vagas para deficientes), 55064 (Direito do Trabalho; Contrato individual de trabalho; Contratação de reabilitados e deficientes habilitados; Quota preenchimento) e 55080 (Direito do trabalho; Trabalho com proteção especial; Deficiente físico).

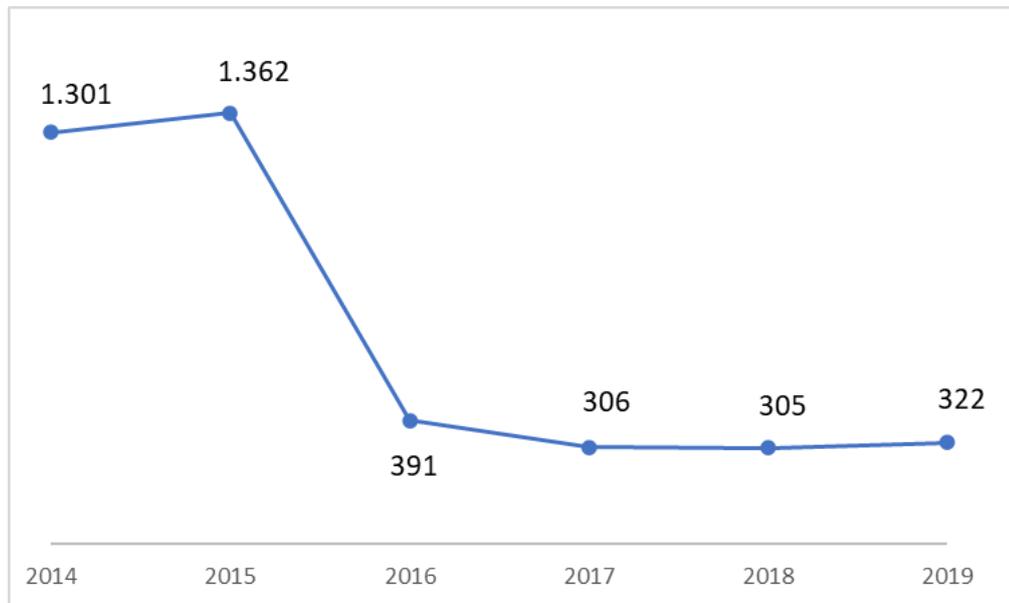
Tabela 5 – Quantitativo de ações trabalhistas que ingressaram nas Varas do Trabalho sobre PcD

ANO	CÓDIGO 10371	CÓDIGO 55064	CÓDIGO 55080	CÓDIGOS 10371 / 55064	CÓDIGOS 10371 / 55080	CÓDIGOS 55064 / 55080	CÓDIGOS 10371 / 55064 / 55080	TOTAL POR ANO
2014	3	210	118	0	1	968	1	1.301
2015	0	263	148	0	0	951	0	1.362
2016	0	259	89	0	0	43	0	391
2017	0	171	90	0	0	45	0	306
2018	0	228	59	0	0	18	0	305
2019	0	221	66	0	0	35	0	322
TOTAL POR CÓDIGOS	3	1.352	570	0	1	2.060	1	3.987

Fonte: Brandão (2023b) com pequena modificação nossa

A Tabela 5 reflete as demandas do mundo do trabalho que versam sobre o universo das PcD no país, sendo que o item específico a respeito do preenchimento de cotas de emprego (código 55064) é o que registra maior concentração: 1.352 ações isoladamente e 3.412 quando considerado em conjunto ao trabalho com proteção especial (códigos 55064 e 55080) – nessa situação, é o resultado da soma da segunda (1.352) com a sexta coluna (2.060) dos códigos.

A evolução por ano dos novos casos, exibida no Gráfico 3 a seguir, permite observar uma queda abrupta de 2015 para 2016, saindo de um ápice com 1.362 ações para 391, o que representa uma diminuição de mais de 71%. A partir daí se nota uma certa constância, com 2018 tendo o menor índice (305 ações).

Gráfico 3 – Evolução de ações trabalhistas que ingressaram nas Varas do Trabalho sobre PcD

Fonte: Brandão (2023b)

Brandão (2023b, p. 215) comenta não ter conseguido identificar o motivo da redução ocorrida a partir de 2016, “[...] mas se pode supor não corresponder ao maior grau de efetividade da norma, diante dos dados referentes ao déficit ainda existente de vagas a serem preenchidas.” A ponderação faz todo o sentido ao se olhar os números de 2016 (377.701), 2017 (356.330) e 2018 (342.173), presentes no Gráfico 1, e de 2019 (295.456), na Tabela 3, no que diz respeito aos postos de trabalho da iniciativa privada remanescentes em relação à Lei de Cotas.

Para termos uma dimensão do número total de ações ajuizadas na primeira instância da Justiça do Trabalho, ou seja, aquelas que deram entrada nas Varas do Trabalho do país, compilamos os casos novos de 2014 a 2019, extraídos da série histórica do Relatório Geral da Justiça do Trabalho⁷⁵ e que estão dispostos na Tabela 6 a seguir.

⁷⁵ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 13 ago. 2023.

Tabela 6 – Total de ações e de casos específicos sobre PcD que ingressaram nas Varas do Trabalho

ANO	TOTAL DE AÇÕES AJUIZADAS NA PRIMEIRA INSTÂNCIA	AÇÕES SOBRE PCD AJUIZADAS NA PRIMEIRA INSTÂNCIA
2014	2.344.351	1.301
2015	2.615.299	1.362
2016	2.723.074	391
2017	2.630.842	306
2018	1.730.703	305
2019	1.823.440	322

Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho e Brandão (2023b) com adaptação nossa

A análise dos indicadores, quando comparados entre si, denota um estágio assustador no que se refere à baixíssima quantidade de ações relativas à temática das pessoas com deficiência que foram registradas nas Varas do Trabalho em contraposição aos números totais de casos em cada ano. É importante esclarecer que elas – as Varas do Trabalho – só podem atuar se forem acionadas, ou seja, as ações precisam, obrigatoriamente, ser apresentadas pelo trabalhador ou pelo empregador no formato de uma reclamação. Não há, portanto, ação que seja aberta automaticamente por estes órgãos.

Assim, tem-se uma constatação desoladora, que aponta que a inclusão social das PcD, no âmbito do trabalho parece estar muito além das vagas que ainda precisam ser devidamente preenchidas pela Lei de Cotas. Esse quadro alude à necessidade, talvez, de uma maior participação dos próprios trabalhadores na luta por seus direitos, o que não se restringe exclusivamente à seara jurídica.

Na sequência, apresentamos mais dados que constam na pesquisa de Brandão (2023b) e que possibilitam aferir a situação do mundo do trabalho das pessoas com deficiência. Seguindo a mesma lógica das ações ajuizadas nas Varas do Trabalho, ou seja, que tramitam em primeira instância, trazemos na Tabela 7 o número de casos recebidos entre 2014 e 2019 no Tribunal Superior do Trabalho.

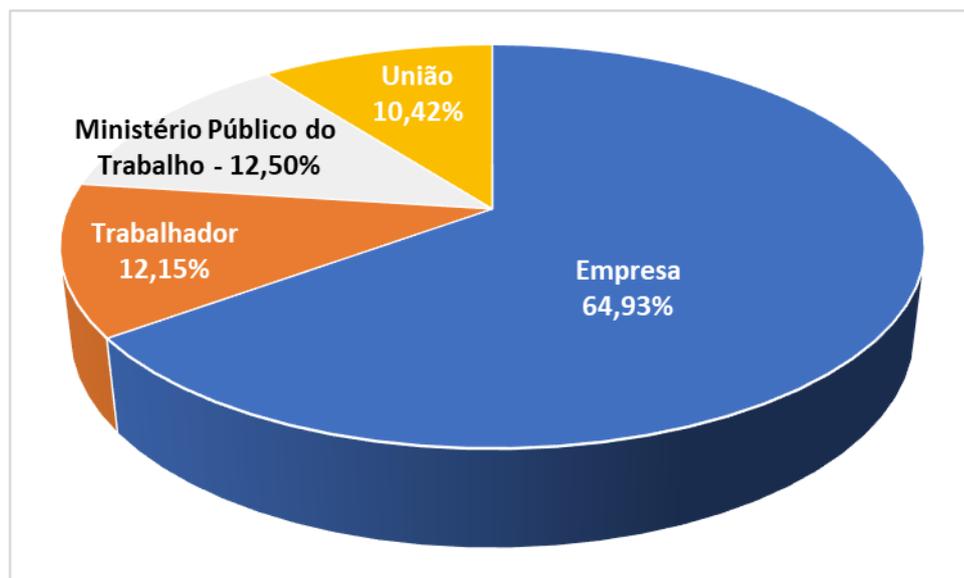
Tabela 7 – Processos recebidos no TST

ANO	QUANTIDADE
2014	45
2015	61
2016	69
2017	87
2018	104
2019	130
TOTAL	496

Fonte: Brandão (2023b) com adaptação nossa

Nesse caso ilustrado, estamos falando dos processos que já passaram pela Vara e pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e não chegaram a uma conclusão, dependendo então de avaliação do TST. Na contagem, identifica-se um total de 496 ações no período assinalado, com um crescimento constante ao longo dos anos.

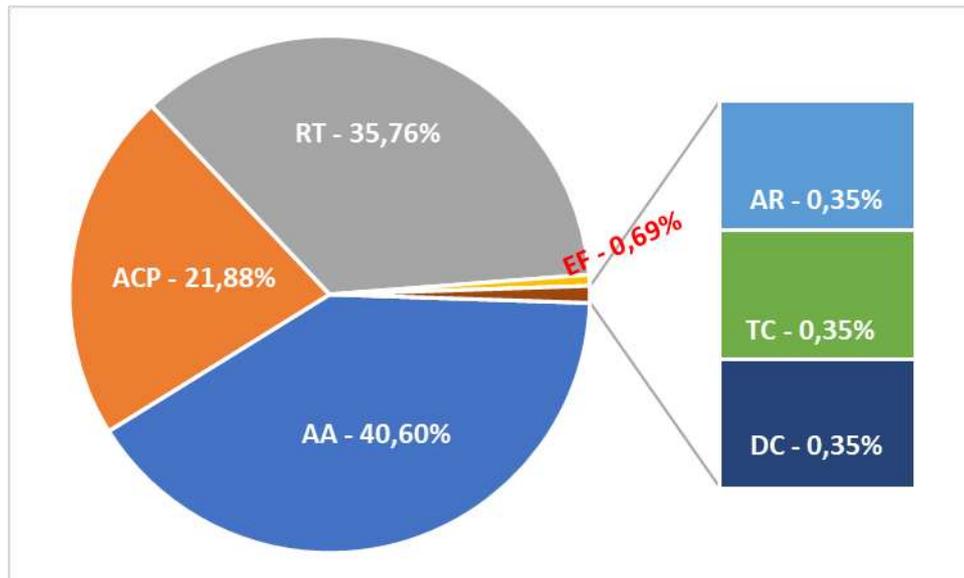
Outros dois levantamentos interessantes realizados pelo mesmo autor (2023b) centram na quantidade de decisões voltadas às pessoas com deficiência proferidas pelo TST entre 2009 e 2019, as quais aparecem divididas pelas partes recorrentes – quem deu entrada com o caso – e por tipo de ação (gráficos 4 e 5, respectivamente).

Gráfico 4 – Processos recebidos no TST de acordo com o recorrente

Fonte: Brandão (2023b)

A saber, houve 288 acórdãos⁷⁶ e decisões monocráticas⁷⁷, em que as partes que recorreram foram representadas proporcionalmente da seguinte forma, conforme consta no Gráfico 4: empresa com 64,93% ou 187 processos; trabalhador com 12,15% (35); Ministério Público do Trabalho (MPT) com 12,50% (36) e a União com 10,42% (30).

Gráfico 5 – Processos recebidos no TST por tipo de ação



Fonte: Brandão (2023b)

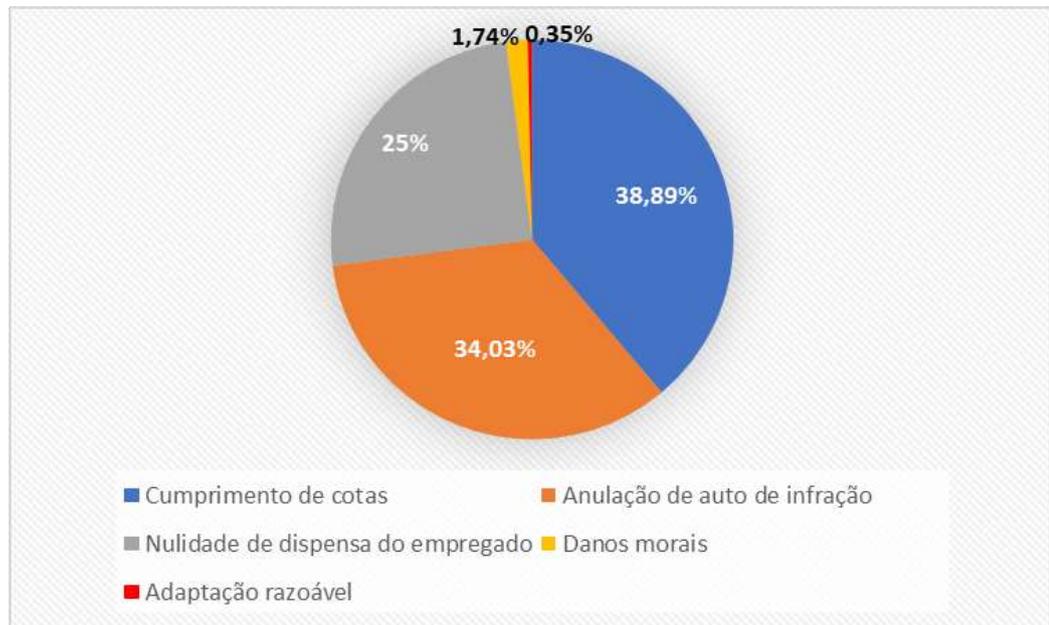
Brandão (2023b) mostra no Gráfico 5 que as 288 decisões foram proferidas no formato de 177 ações anulatórias de infração (AA), o que representa 40,63% do total; 63 ações civis públicas (ACP), o equivalente a 21,88%; 103 (ou 35,76%) reclamações trabalhistas (RT); 2 (ou 0,69%) execuções fiscais (EF); além de ação rescisória (AR), tutela cautelar (TC)⁷⁸ e dissídio coletivo (DC) representando 1 decisão cada (0,35%).

⁷⁶ É a decisão final proferida sobre um processo por um tribunal superior e que funciona como parâmetro para casos semelhantes.

⁷⁷ É quando a decisão é proferida por apenas uma única autoridade judiciária.

⁷⁸ A tutela cautelar visa conservar e assegurar um direito, prevenindo dano ou garantindo o resultado útil do processo. É o caso do arresto (apreensão), do sequestro e do arrolamento (inventário e partilha) de bens.

Gráfico 6 – Processos recebidos no TST por temas



Fonte: Brandão (2023b)

Na última ilustração que trazemos, o autor indica que em relação aos 288 acórdãos e decisões monocráticas, 112 casos (38,89%) tiveram como questionamento o cumprimento das cotas reservadas a PcD, 98 (34,03%) a anulação de autos de infração pela mesma razão, 72 (25%) a nulidade de dispensa do empregado, 5 (1,74%) os danos morais derivados da dispensa e 1 (0,35%) a adaptação razoável.

Dessa forma, percebemos o quão complexo é a esfera do trabalho que se apresenta, na atualidade, para as pessoas com deficiência e, especialmente, às que têm deficiência motora. Do descumprimento à Lei de Cotas, polo inicial à inserção das PcD no mercado de trabalho, passando pelas adversidades impostas pela reforma trabalhista e ao diagnóstico da Justiça do Trabalho, o fato é que as relações de comunicação no mundo do trabalho, cuja importância destacamos neste capítulo, simbolizam a possibilidade de um horizonte menos vertical e mais horizontal, no que tange às demandas da atividade de trabalho desses profissionais.

Para isso, é necessário ir além das prescrições, de modo a transformar o real de seu trabalho em um processo que lhes permita a oportunidade de igualdade e, portanto, de inclusão social, mesmo tendo como cenário uma sociedade de mercado que estabelece limites aos direitos. Assim, nosso próximo degrau, que precisa ser/estar acessível a todas as pessoas que estudam a temática da deficiência que elencamos, é a explicação acerca dos procedimentos metodológicos da pesquisa, que desde o começo nos levaram a uma combinação metódica tanto na parte teórica quanto na empírica. É o que veremos na sequência.

CAPÍTULO 2

2. Estudar o trabalho das pessoas com deficiência motora: desafios metodológicos e decisões tomadas

Propor um modelo metodológico é propor um método que visa apreender a construção da estrutura da obra científica.

(Lopes, 2001, p. 116)

Uma vez explicitados os motivos que nos levaram à intersecção entre comunicação, mundo do trabalho e pessoas com deficiência motora para o desenvolvimento de nossa pesquisa, passamos agora à etapa de apresentar os fundamentos metodológicos utilizados em nossa investigação. Para chegarmos a esse ponto, convém destacar o esforço voltado à compreensão e à construção do conceito sobre a deficiência, a partir de várias esferas de conhecimento que não se restringissem à visão clínica, que resultaram inclusive em uma breve evolução histórica e jurídica a respeito dessa temática.

Cumprido destacar que para adentrar empiricamente ao universo laboral das PcD motora foi necessário entender a conjuntura socioeconômica atual, em que o neoliberalismo se faz muito presente na concepção de inclusão social desses profissionais. Por sinal, como vimos, essa ideia é naturalizada por um discurso pautado no empreendedorismo como forma de superar as dificuldades que esses trabalhadores enfrentam no seu dia a dia. Daí que a contextualização da Lei de Cotas e da recente reforma trabalhista implantada no Brasil também se mostraram relevantes para entender que sujeito/corpo é este, com deficiência motora, que trabalha.

É oportuno lembrar que este estudo tem sua origem em uma constatação particular, que é a invisibilidade de nossa condição corpórea no ambiente de trabalho. Saindo da esfera pessoal para uma perspectiva coletiva do que implica essa situação, consideramos desde o início que a pesquisa a que nos propusemos exigiria nos atermos à avaliação da atividade de trabalho desempenhada pela PcD motora.

Dessa percepção com foco na prática do trabalho desses profissionais decorreu a decisão de não analisarmos os relatórios de sustentabilidade tampouco os manuais de ESG das organizações que têm pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Esses materiais, quando consultados por nós, atenderam ao intuito de se extrair informações específicas sobre as PcD nos ambientes laborais pesquisados.

Cabe pontuar que a investigação nos trouxe um aprendizado ao possibilitar a sistematização de um modelo empírico para se estudar a tríade comunicação, mundo do trabalho e inclusão social de pessoas com deficiência motora. Daí que o que apresentamos neste capítulo

é o percurso metodológico trilhado por nós que, quiçá, possa servir de inspiração para novos projetos acadêmicos que logrem versar sobre a temática abordada.

É preciso lembrar que devido ao caráter de ineditismo e de originalidade desta tese, algo já explicado anteriormente, não tínhamos um referencial que pudéssemos comparar e até mesmo aplicar ao nosso caso. Essa situação nos levou a realizar uma pesquisa exploratória (Gil, 2008), em que todos os elementos encontrados no decorrer de seu desenvolvimento são significativos. Essa tipologia possibilita ao pesquisador buscar indícios que lhe facultem um diagnóstico mais preciso do que se quer averiguar. Com isso, conceitos, hipóteses, além de técnicas e instrumentos de pesquisa são pensados e avaliados para se alcançar reflexões que auxiliem na apuração e na análise dos materiais coletados. Logo, a escolha desse método investigativo teve por base as vantagens e a pertinência ao nosso contexto.

A aproximação empírica ao fenômeno estudado permite divisar especificidades do que se investiga, o que traz desdobramentos em termos do refinamento/redefinição do problema, de tensionamento das proposições teóricas e de sua delicada construção para a especificidade do problema investigado. Esse procedimento também possibilita gerar elementos para embasar as opções referentes à amostragem da pesquisa e à definição por procedimentos de coleta de dados. (Bonin, 2006, p. 28)

Seguindo essa lógica, partimos para a formatação de um estudo qualitativo (Poupart *et al.*, 2008) que envolvesse as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora, pois mais do que alcançar resultados que pudessem ser quantificados, interessava a nós pensar e promover uma investigação cujo polo motriz estivesse centrado “[...] na escolha adequada de métodos e teorias convenientes; no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas; nas reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas como parte do processo de produção de conhecimento; e na variedade de abordagens e métodos.” (Flick, 2008, p. 23).

Assim, como o próprio autor afirma, a pesquisa qualitativa “[...] não se baseia em um conceito teórico e metodológico unificado. Diversas abordagens teóricas e seus métodos caracterizam as discussões e a prática da pesquisa.”⁷⁹ Tendo essa perspectiva em vista, o compromisso pelo rigor científico salientou o cuidado de que sermos uma PcD motora e termos tornado isso invisível em nosso círculo profissional não gerasse uma leitura equivocada em nossas suposições.

⁷⁹ Ibid., p. 25.

Lidar com a dicotomia de ser ao mesmo tempo sujeito e objeto da pesquisa nos fez apoiar na exigência da vigilância epistemológica, que se coloca, “[...] particularmente, no caso das ciências do homem nas quais a separação entre a opinião comum e o discurso é mais imprecisa que alhures.” (Bourdieu; Chamboredon; Passeron, 2010, p. 23). Com isso, evitamos resvalar em falhas quanto aos procedimentos e às análises realizadas.

Para levar adiante o estudo exploratório e qualitativo, elencamos que a empiria contaria, conseqüentemente, com uma amostra não-probabilística por não vermos a necessidade de se aplicar métodos de tratamento estatístico. Nesse tipo de amostragem “[...] a inferência estatística não pode ser legítima, uma vez que o pesquisador não conhece a probabilidade que cada unidade tem de ser selecionada para fazer parte da amostra.” Por isso é que a amostra “[...] é dita significativa ou de representatividade social (não-estatística), e os métodos de tratamento de dados são qualitativos.” (Lopes, 2001, p. 145).

No nosso caso, a amostragem foi constituída por representantes de uma agência de recrutamento de profissionais, de entidades que atuam em prol de pessoas com deficiência e de organizações privadas que empregam PcD, além de trabalhadores que têm deficiência motora. Especificaremos melhor cada um desses *corpus* logo adiante, quando tratarmos das técnicas empregadas na fase prática da pesquisa.

Definido o panorama estrutural (pesquisa exploratória e qualitativa com amostragem não-probabilística), convém apontar que nos baseamos no modelo metodológico proposto por Lopes (2001), que entende os estudos no campo da comunicação como um processo de construção formado por quatro instâncias paradigmáticas (epistemológica, teórica, metódica e técnica) e outras quatro fases sintagmáticas (definição do objeto, observação, descrição e interpretação). Não iremos discorrer sobre os pormenores que envolvem cada um desses tópicos. Para o que nos interessa, é relevante indicar que a proposta citada não é estanque.

[...] a presente concepção metodológica ressalta que a pesquisa não é redutível a uma sequência de operações, de procedimentos necessários e imutáveis, de normas rigidamente codificadas, que converte a metodologia numa tecnologia, num receituário de “como fazer” pesquisa, com base numa visão “burocrática” de projeto, o qual, fixado no início da pesquisa, é convertido numa verdadeira camisa-de-força que transforma o processo de pesquisa num ritual de operações rotinizadas.⁸⁰

Afirma-se, com isso, que nossa pesquisa se conduziu por um olhar crítico e criterioso, em que a coerência dos procedimentos adotados se fez presente para a formulação de um

⁸⁰ Id., 2004, p. 21.

discurso científico legítimo e responsável, preocupado em problematizar os métodos empíricos. Aliás, por envolver seres humanos, submetemos a investigação ao sistema da Plataforma Brasil.⁸¹ Sob o registro nº 4.5201521.7.0000.5390, ela foi aprovada pelo parecer nº 4.709.510, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH) da USP. Portanto, está em consonância com a Resolução CNS 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, relacionada à Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Reitera-se que a definição de um procedimento metodológico para pesquisar trabalhadores que são PcD motora no entroncamento com a comunicação significou um desafio tanto em termos científicos, uma vez que não havia um modelo a ser seguido e/ou debatido, quanto no aspecto pessoal, por colocar em xeque pressupostos com os quais não tínhamos nunca lidado face à condição de invisibilidade que imputamos à deficiência.

Não podemos esquecer ainda de mencionar o contexto social que permeou o começo desta pesquisa, ou seja, a chegada da pandemia da Covid-19 ao Brasil. A ideia original era realizar, já no início do doutorado, nos primeiros meses de 2020, observações de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008, Poupart *et al.*) de PcD motora em seus ambientes de trabalho para formular o perfil desses profissionais.

Diante da adoção do distanciamento social no Estado de São Paulo e do modelo de trabalho em *home office* para as atividades que pudessem ser desenvolvidas em sistema remoto, a proposta foi prontamente abandonada naquele momento. Isso fez com que partíssemos para a coleta de informações oficiais sobre as pessoas com deficiência no país, o que resultou em uma interessante problematização, a qual vamos pontuar na seção seguinte.

2.1 De imediato, a divergência de dados sobre pessoas com deficiência

Na procura por números que indicassem a quantidade de PcD no Brasil, nossa primeira ação foi acessar o Censo 2010⁸², que julgávamos ser a base mais confiável no período de realização da pesquisa. Promovido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nele constatamos que havia o registro de 45,6 milhões de pessoas com deficiência, o equivalente

⁸¹ Informações institucionais a respeito da Plataforma Brasil podem ser obtidas em <https://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf;jsessionid=DFC6429A561FABC886E7BE8A28965556.server-plataformabrasil-srvjpdf130>.

⁸² O Censo demográfico é realizado tradicionalmente a cada dez anos. Devido à Covid-19, o levantamento previsto para 2020 acabou postergado para o ano seguinte. No entanto, corte de recursos, por parte do então governo Jair Bolsonaro, inviabilizou a pesquisa em 2021. Por determinação do Supremo Tribunal Federal (STF), o levantamento foi feito em 2022. A divulgação dos dados obtidos tem ocorrido aos poucos, de forma sistemática, a partir da consolidação das informações pelo IBGE.

a 23,9% da população do país. Desse total, 13,2 milhões (7%) eram PcD motora⁸³. Cabe aqui uma ressalva: até o momento em que concluímos a presente tese, no início de fevereiro de 2024, não houve a divulgação dos dados do Censo 2022 referentes às pessoas com deficiência.

Após extrairmos as informações do Censo 2010, deparamos com outro estudo, também do IBGE, mas com base amostral menor, que foi a Pesquisa Nacional de Saúde, organizada em convênio com o Ministério da Saúde. Ao vermos os números, tivemos uma surpresa: na primeira versão, em 2013, o percentual de PcD no Brasil era de 6,2% (12,4 milhões), dos quais 1,3% (2,6 milhões) tinham deficiência motora. Já em 2019, havia 17,3 milhões de PcD (8,4%), sendo 7 milhões (3,8%) com deficiência motora nos membros inferiores (as mulheres representando praticamente o dobro dos homens, ou seja, 4,8% ante 2,7%) e outros 5,5 milhões (2,7%) com deficiência motora nos membros superiores⁸⁴. Em que pese o tamanho da amostra, há de se salientar a drástica discrepância na quantidade de PcD quando se compara o Censo 2010 à Pesquisa Nacional de Saúde: quatro vezes menos pelas estatísticas de 2013 e três vezes menor em relação a 2019.

Porém, nova surpresa surgiu quando descobrimos outra pesquisa, também do IBGE, intitulada Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais. A coletânea, que consiste atualmente em três publicações distintas, versa em sua segunda edição, realizada em 2018, sobre o tema grupos populacionais específicos e uso do tempo⁸⁵, em que aparecem dados a respeito de pessoas com deficiência no país. Causa estranheza o fato de que a base para esse estudo é a mesma do Censo 2010, porém com análise interpretativa diferente, o que faz com que se chegue ao patamar de 6,7% (12,7 milhões) de PcD, sendo 2,3% com deficiência motora. Ou seja, estamos falando de uma redução avassaladora de 72% no número de pessoas com deficiência no Brasil na comparação com os números obtidos em 2010.

Tamanha diferença se deve à releitura que o IBGE promoveu sobre o tema da deficiência, usando para isso critérios estabelecidos pelo Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência⁸⁶, composto por representantes e estatísticos da ONU. Assim, se na estimativa do Censo 2010 as PcD eram aquelas que descreveram algum tipo de

⁸³ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=sobre>. Acesso em: 13 nov. 2021.

⁸⁴ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/29540-2013-pesquisa-nacional-de-saude.html?edicao=9163&t=destaques>. Acesso em: 13 nov. 2021.

⁸⁵ Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101562.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2021.

⁸⁶ A missão do Grupo de Washington é “[...] a promoção e a coordenação da cooperação internacional no campo das estatísticas de saúde, em especial no desenvolvimento de ferramentas para investigação em censos e pesquisas amostrais. Busca uma cooperação inclusiva no que tange a participação de institutos nacionais de estatística de todos os continentes, organizações de pessoas com deficiências, entre outras organizações internacionais.” (Botelho; Porciúncula, 2018, online).

dificuldade em realizar atividades, como enxergar, ouvir, caminhar e subir degraus; pelo novo recorte considera-se nessa condição apenas quem relata muita dificuldade ou incapacidade total para o desenvolvimento das mesmas ações (Botelho; Porciúncula, 2018).

Convém aqui uma reflexão, conforme pondera García (2014), a respeito da dificuldade e da falta de consenso para definir quem são as pessoas com deficiência. Sasaki (1997) adverte que, para além das questões que se referem às limitações de natureza corpórea, há de se levar em conta também o entorno social, o grau de acessibilidade e a autonomia disponíveis para a PcD. Disso decorre, voltando ao Censo 2010, que “[...] não seria viável a utilização de critérios técnicos para indagar a população sobre o tema. Em outras palavras, não seria possível que o recenseador avaliasse a condição clínica da deficiência.” (García, 2014, p. 173).

A alegação, pelo que se nota, não deixa de ter uma lógica. Por outro lado, como veremos adiante, a falta de perguntas diretas e precisas sobre deficiência nas pesquisas oficiais pode gerar uma lacuna para se aferir, com melhor precisão, quem são as pessoas com deficiência no Brasil. Independentemente dessa controvérsia, acreditamos que vale obstar a elevada diferenciação quantitativa de PcD no que tange ao Censo 2010 e ao Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais, precisamente por utilizarem percepções distintas sobre o que é a deficiência para avaliar a mesma base de dados.

De antemão, isso demonstra uma certa dificuldade de se dispor de estatísticas mais consolidadas sobre as PcD no país, uma vez que encontramos materiais que se referenciam no Censo 2010 enquanto outros se baseiam no recorte do levantamento de 2018, sem falar nos que usam a Pesquisa Nacional de Saúde como parâmetro. Os dados mais recentes são os do módulo pessoas com deficiência da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2022⁸⁷, divulgada em agosto de 2023 e também promovida pelo IBGE. Nela, a estimativa é que há 18,6 milhões de PcD no país, o correspondente a 8,9% da população – percentual próximo ao apontado na segunda versão da Pesquisa Nacional de Saúde (8,4%).

Para entender a mudança no olhar sobre a deficiência, que é o que norteou a apresentação de números tão diversos entre si, julgamos a necessidade de verificar, com maior atenção, as principais pesquisas governamentais que retratam essa parcela da população, estabelecendo um panorama evolutivo que nos permitisse ver a diferença na abordagem do

⁸⁷ Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 1 set. 2023. Informações sobre a PNAD Contínua podem ser obtidas em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>.

conceito relacionado ao que é ser uma pessoa com deficiência. O resultado dessa aferição é o que iremos mostrar na próxima seção.

2.2 Avaliação das perguntas e das orientações às respostas aos formulários de pesquisas governamentais

As divergências estatísticas apontadas anteriormente nos motivaram a entender como a deficiência era/é retratada nas pesquisas oficiais. Para tanto, fomos observar as questões e as instruções relativas às respostas que remetiam a esse assunto nos formulários desses levantamentos. Sentimos tal necessidade inclusive como forma de encontrar uma explicação a números obtidos em estudos que se utilizaram da mesma base de dados, como o Censo 2010 e o Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais.

Essa premissa adveio da experiência ocorrida quando estabelecemos uma breve contextualização histórica e jurídica a respeito da compreensão sobre a deficiência, que se mostrou relevante para ver a mudança de sentidos que abarcam o conceito ao longo do tempo. Desse modo, fizemos um recorte específico acerca da deficiência motora e utilizamos como referencial as análises trazidas por Botelho e Porciúncula (2018) na segunda edição do relatório do Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais, sobre as quais agregamos nossas ponderações a respeito dos pontos levantados. Excepcionalmente, nos primeiros censos (Tabela 8), não usamos o corte mencionado pelo fato de que a deficiência ainda não era dividida por suas tipologias.

Dito isso, começamos nossa avaliação pelas informações contidas na Tabela 8, a seguir, em que adicionamos outros levantamentos que não constavam inicialmente no portfólio apresentado até então. O acréscimo se deve ao fato de que estamos observando os primeiros censos realizados no país, sendo importante aferir a abordagem que é feita em relação à deficiência no geral. Em todos os comparativos, preservamos os termos e expressões originais usados nos documentos.

Tabela 8 – Perguntas e instruções sobre deficiência nos formulários dos primeiros censos demográficos

ANO	PERGUNTA	INSTRUÇÃO ACERCA DA PERGUNTA
1872	Condições especiais	A respeito dos hóspedes e transeuntes deve-se declarar o lugar de seu domicílio, e dos ausentes o lugar em que se acham, sendo sabido. Se alguma das pessoas da relação forem surdo-mudos, cegos, tortos, aleijados, dementes, alienados, isto aqui será declarado. A respeito das crianças de 6 a 15 anos deve-se declarar se frequentam a escola
1890	Defeito físico (cego, surdo-mudo, surdo, idiota, aleijado)	Sem instrução no questionário
1900	Defeito físico	Mencionar somente se é cego, surdo-mudo ou idiota
1920	É cego? É surdo-mudo?	Escrever "cego" como afirmação do primeiro caso; "surdo-mudo" como afirmação do segundo caso; e "não" nos casos contrários
1940	É surdo-mudo? É cego: de nascença? Por doença? Por acidente?	Se o respondente for surdo-mudo, declarar esse defeito. Se for cego, informar se é de nascença ou se ficou cego por causa superveniente, especificando a causa. Portanto, a resposta será "nascido cego", "cego por doença", "cego por acidente" ou "não" quando se tratar de pessoa que não seja cega ou surda-muda

Fonte: Botelho e Porciúncula (2018) com adaptação nossa

Convém esclarecer que os censos de 1872, 1890, 1900 e 1920 precedem à criação do IBGE – o primeiro levantamento do instituto é o de 1940. Apesar disso, trouxemos as questões e instruções dos formulários anteriores pois eles ajudam a verificar a forma com que a deficiência era tratada pela sociedade no final do século 19 e início do 20. Relevante observar a adoção de termos inadequados aos dias de hoje: tortos, aleijados, dementes, alienados e idiota.

A menção à deficiência motora se faz presente somente nos questionários de 1872 e de 1890 e depois desaparece, inclusive no do IBGE. Reforça-se que por não estar no cerne da nossa pesquisa, não iremos detalhar as demais deficiências listadas na Tabela 8. Como registro, apenas o fato de que prevalecem em todos os censos as deficiências visual e auditiva e, novamente, a presença de termos não mais utilizados, caso de surdo-mudo. Após o Censo 1940, a deficiência só volta a ser tema de pesquisa no começo dos anos 1980, conforme veremos a seguir.

Tabela 9 – Instrução sobre deficiência motora na PNAD 1981 e no Censo 1991

DEFICIÊNCIA	PNAD 1981	CENSO 1991
Falta de algum membro ou parte dele	Para quem, por acidente ou má formação congênita, não tem um ou vários dos membros ou parte deles – por exemplo, a mão inteira, todos os dedos da mão, o dedo polegar e/ou indicador, o pé; incluir somente as deficiências que geram dificuldades funcionais de maior gravidade	Falta de um dos membros superiores ou parte deles: para quem não tem um dos membros superiores ou ambos desde o nascimento ou por posterior amputação devido à doença ou a acidente; considerar como falta de um membro superior a perda de braço, antebraço ou mão, menos a falta de dedos
		Falta de um dos membros inferiores ou parte deles: para quem não tem um dos membros superiores ou ambos, desde o nascimento ou por posterior amputação devido à doença ou a acidente; considerar como falta de um membro inferior a perda de toda a perna, parte da perna ou pé; não considerar como tal a falta de dedos dos pés
Paralisia total ou das duas pernas	Para a pessoa tetraplégica (paralítica dos quatro membros) ou paraplégica (paralítica das duas pernas)	Paralisia total: para a pessoa tetraplégica (membros superiores e inferiores paralisados)
		Paralisia das pernas: para a pessoa paraplégica (membros inferiores paralisados)
Paralisia de um dos lados	Para quem tem um lado totalmente paralisado (um braço e uma perna) ou paralisia total de um membro (um braço ou uma perna)	Para a pessoa hemiplégica (um dos lados paralisado) ou com deficiência motora, decorrente de lesão do sistema nervoso

Fonte: Botelho e Porciúncula (2018) com adaptação nossa

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que era elaborada pelo IBGE, trazia informações gerais da população e dados relativos à educação, ao trabalho, ao rendimento e à habitação, além de outros temas variáveis, sempre tendo como cenário de investigação a residência das pessoas. Começou a ser feita em 1967, com a divulgação de resultados trimestrais, tornando-se anual em 1971. Ela foi encerrada em 2016, com dados de 2015, sendo substituída pela PNAD Contínua, que tem cobertura territorial maior – a anterior era feita em determinados centros e regiões metropolitanas – e metodologia atualizada⁸⁸.

Após o Censo 1940, é na PNAD 1981 (Tabela 9) que a deficiência é retomada como item a ser avaliado, o que justifica a sua escolha para nossa verificação. Quanto ao Censo de

⁸⁸ As informações sobre a PNAD e as séries históricas podem ser vistas no site do próprio IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 18 nov. 2021.

1991, ele foi selecionado por ter sido o primeiro realizado com a obrigatoriedade em lei⁸⁹ de inclusão dessa temática nos levantamentos demográficos do país. Dois pontos merecem ser destacados na comparação trazida: acaso ou não, o período abrangido equivale a uma década e, além disso, como o próprio nome diz, a PNAD é uma pesquisa amostral, ao contrário do Censo.

No recorte que efetuamos, é possível perceber no Censo 1991 um grau maior de complexidade no descritivo referente à deficiência motora em relação à PNAD 1981. Isso é constatado nos dois primeiros itens (“Falta de algum membro ou parte dele” e “Paralisia total ou das duas pernas”), com o detalhamento das respectivas instruções na terceira coluna. Mesmo assim, enquanto na PNAD a falta de algum membro ou parte dele abarca quem não tem todos os dedos da mão, o polegar e/ou o indicador, o Censo não considera a ausência de dedos como falta de um dos membros superiores ou parte deles; portanto, não encara isso como uma deficiência. Outro ponto é o uso do termo deficiência motora, que aparece mencionado na última linha (“Paralisia de um dos lados”).

Na série histórica da PNAD, as edições de 1998, 2003 e 2008 voltaram a avaliar a deficiência em suplementos relativos à saúde (Botelho; Porciúncula, 2018). O assunto foi abordado em questões que mensuravam as características de mobilidade dos moradores com idade a partir de 14 anos. As autoras apontam que o objetivo era determinar os graus de dificuldades, advindos de problemas de saúde, com que essas pessoas realizavam as mais diversas atividades do dia a dia:

[...] alimentar-se, tomar banho, ir ao banheiro, correr, levantar objetos pesados, praticar esportes, realizar trabalhos pesados, empurrar uma mesa, realizar consertos domésticos, subir uma ladeira ou escada, abaixar-se, ajoelhar-se, curvar-se, andar mais de um quilômetro e cerca de 100 metros. Para todos os quesitos, as respostas possíveis eram: “não consegue”; “tem grande dificuldade”; “tem pequena dificuldade”; “não tem dificuldade”.⁹⁰

O IBGE passa a usar nesses questionários uma escala para poder mensurar melhor o que venha a ser deficiência motora. Mas pelo que pudemos constatar, apesar da existência de um maior detalhamento das atividades listadas, isso não significou a construção de indicadores precisos sobre as PcD motora que pudessem servir para um melhor diagnóstico a respeito desse grupo específico. É no Censo 2000 (Tabela 10) que a abordagem sobre a deficiência motora começa a ganhar uma nova conotação.

⁸⁹ Trata-se da Lei federal 7.853/1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em: 18 nov. 2021.

⁹⁰ Ibid., online.

Tabela 10 – Perguntas e instruções sobre PcD motora no formulário do Censo 2000

PERGUNTA	RESPOSTA	INSTRUÇÃO
Como avalia a sua capacidade de caminhar/subir escadas (se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)?	Incapaz	Para quem declarar incapacidade de caminhar ou subir escadas sem ajuda de outra pessoa, por ter deficiência motora
	Grande dificuldade permanente	Para quem declarar grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas permanente sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar
	Alguma dificuldade permanente	Para quem declarar alguma dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas permanente sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar
	Nenhuma dificuldade	Para quem declarar não ter dificuldade alguma de caminhar ou subir escada sem ajuda, ainda que isso exija o uso de prótese ou aparelho auxiliar; considerar as crianças que, por sua pouca idade, apresentam pouca ou nenhuma capacidade de caminhar
Tem alguma das seguintes deficiências?	Paralisia permanente total	Para quem se declarar tetraplégica ou quadriplégica (paralisia dos quatro membros)
	Paralisia permanente das pernas	Para quem se declarar paraplégica
	Paralisia permanente de um dos lados do corpo	Para quem se declarar hemiplégica
	Falta de perna, braço, mão, pé ou dedo polegar	Considerar também a perda de parte de um braço ou de uma perna
	Nenhuma das enumeradas	Para quem não tem nenhuma das deficiências enumeradas

Fonte: Botelho e Porciúncula (2018) com adaptação nossa

No Censo 2000, há a incorporação de critérios estabelecidos pela Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID). Com isso, o levantamento sobre deficiência segue recomendações previstas em protocolo da ONU. No recorte realizado na Tabela 10, mantivemos a questão sobre paralisia permanente, em que pese a hemiplegia (quando a pessoa tem um dos lados do corpo paralisado) ser mais ampla que a tetraplegia, a paraplegia e a quadriplegia, já que pode ocasionar também a dificuldade de falar, sendo resultado de uma alteração neurológica.

Essa explicação se faz necessária porque a pesquisa traz menção à deficiência motora (o primeiro item da coluna Instrução). Salienta-se que não localizamos uma justificativa que esclarecesse essa distinção. De toda forma, como registro, o IBGE calculou a quantidade de pessoas com deficiência no Brasil usando como base quem respondeu afirmativamente aos itens “Incapaz”, “Grande dificuldade permanente” e “Alguma dificuldade permanente”.

Aparentemente, a tabulação parece lógica, porém a partir da pergunta matriz e das instruções específicas, os tópicos “Grande dificuldade permanente” e “Alguma dificuldade permanente” possibilitam indicar pessoas que não necessariamente tenham deficiência motora, mas sim mobilidade reduzida, o que pode se aplicar a determinadas pessoas idosas. Há que se apontar ainda que o item “Nenhuma dificuldade” é passível de ser escolhido por quem é PcD motora, tem mobilidade reduzida, não usa tecnologia assistiva para se locomover nem enfrenta dificuldade para caminhar ou subir escada, o que se encaixa no nosso caso. Nesse sentido, vale conferir, na próxima tabela, como o Censo 2010 lida com a complexidade de interpretar o que é ser uma pessoa com deficiência motora.

Tabela 11 – Perguntas e instruções sobre PcD motora no formulário do Censo 2010

PERGUNTA	RESPOSTA	INSTRUÇÃO
Tem dificuldade permanente de caminhar ou subir degraus (se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)?	Sim, não consegue de modo algum	Para quem se declara incapaz de caminhar ou subir degraus sem ajuda de outra pessoa por deficiência motora
	Sim, grande dificuldade	Para quem declara ter grande dificuldade de caminhar e/ou subir degraus sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar
	Sim, alguma dificuldade	Para quem declara alguma dificuldade de caminhar e/ou subir degraus sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar
	Não, nenhuma dificuldade	Para quem declara não ter dificuldade alguma de caminhar ou subir degraus sem ajuda de outra pessoa, ainda que precise usar prótese ou aparelho auxiliar; incluir as crianças que ainda não aprenderam a andar e não tem qualquer dificuldade motora

Fonte: Botelho e Porciúncula (2018) com adaptação nossa

Chama atenção que a formulação da pergunta sobre a prevalência da deficiência motora ganha um contorno mais plausível no Censo 2010 (Tabela 11), admitindo-se, aparentemente, uma resposta com melhor assertividade quanto ao assunto. Nesse ponto, vale recordar que a pesquisa registra 23,9% de PcD no país. Para se chegar ao percentual apontado, considerou-se quem respondeu “sim” às questões que indagavam se os tipos de deficiência ocasionavam dificuldades permanentes — no nosso recorte, apresentamos na Tabela 11 especificamente a deficiência motora. Isso inclui as variações afirmativas “não consegue de modo algum”,

“grande dificuldade” e “alguma dificuldade”. Com isso, verificou-se que 7% da população brasileira eram PcD motora.

Contudo, a exemplo do Censo 2000, a falta de uma pergunta mais direta que indique se a pessoa tem deficiência, e particularmente deficiência motora, gera uma dubiedade de sentidos quanto às respostas e às próprias instruções. A ideia de utilização de prótese ou aparelho auxiliar para se locomover alude à prevalência da deficiência motora. Porém, isso não quer dizer que exista, necessariamente, grande ou alguma dificuldade para caminhar ou subir escada, ainda mais dependendo do tipo de prótese. Da mesma forma, uma PcD motora pode não ter dificuldade alguma para executar os movimentos citados, o que a induziria a marcar a última resposta da tabela.

Se a controvérsia no tocante às perguntas, às respostas e às instruções dos censos de 2000 e 2010 já demandou a problematização que fizemos, a partir do momento em que o IBGE adota a leitura do Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência ocorre uma revisão do quantitativo apontado pelo levantamento de 2010.

Essa mudança, bastante significativa numericamente, conforme já discurremos, aparece de modo formal na edição 2018 do Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais que, lembramos, faz uso da mesma base de dados do Censo 2010. O revisionismo estipula que o cálculo da proporção de PcD se dá pelas respostas que enumeram “grande dificuldade” e “não consegue de modo algum”, retirando-se a vertente “alguma dificuldade” da contagem final, o que justifica a queda drástica obtida (de 23,9% para 6,7%).

Consideramos *sui generis* a forma como a resposta “alguma dificuldade” foi riscada nessa nova abordagem, em que pese compreendermos os aspectos biopsicossociais já vigentes na acepção da deficiência. Porém, se vemos o que diz a instrução a essa situação para as PcD motora – “Para quem declara alguma dificuldade de caminhar e/ou subir degraus sem ajuda de outra pessoa, mesmo com o uso de prótese ou aparelho auxiliar” – tem-se o seguinte questionamento: se a pessoa registra alguma dificuldade na execução dessas ações, e ainda tem prótese ou usa aparelho auxiliar, isso significa que há restrição em seus movimentos, o que pode ser indício de uma deficiência motora.

Retomando a ordem cronológica, passamos do Censo 2010 à Pesquisa Nacional de Saúde, que tem por base uma amostragem probabilística, o que difere seu universo de respondentes do censo demográfico. Pela estrutura do formulário, conforme vemos na Tabela 12, que remete à edição de 2013 com o recorte para a PcD motora, ela faculta a quem respondeu ao questionário a definição e, por decorrência, a identificação acerca da deficiência. Por sinal, usa-se a palavra física como sinônimo para identificar quem tem deficiência motora.

Tabela 12 – Deficiência motora na Pesquisa Nacional de Saúde 2013

TIPO DE DEFICIÊNCIA	ESPECIFICIDADE DA DEFICIÊNCIA	GRAUS EM QUE A DEFICIÊNCIA LIMITA AS ATIVIDADES HABITUAIS
Deficiência física	Paralisia permanente em um dos lados do corpo	<p>Não limita Para quem consegue realizar suas atividades sem esforço</p> <p>Um pouco Para quem normalmente, por problema de saúde, só consegue realizar algumas das atividades à custa de algum esforço; incluir quem consegue realizar estas atividades, mas em pelo menos uma delas, tem pequena dificuldade na sua realização</p> <p>Moderadamente Para quem normalmente, por problema de saúde, só consegue realizar algumas das atividades à custa de um esforço mediano</p> <p>Intensamente Para quem normalmente, por problema de saúde, só consegue realizar algumas das atividades citadas à custa de muito esforço</p> <p>Muito intensamente/Não consegue Para quem normalmente, por problema de saúde, não consegue ou tem muita dificuldade para realizar suas atividades habituais</p>
	Paralisia permanente das pernas e dos braços	
	Paralisia permanente das pernas	
	Paralisia permanente de uma das pernas	
	Amputação ou ausência de perna	
	Amputação ou ausência de braço	
	Amputação ou ausência de mão	
	Amputação ou ausência de pé	
	Deformidade congênita ou adquirida em um ou mais membros	
	Deficiência motora em decorrência de poliomielite ou paralisia infantil	
Ostomia (adaptação de bolsa de fezes e/ou urina)		
Nanismo		
Outra (especifique)		

Fonte: Botelho e Porciúncula (2018) com adaptação nossa

Percebe-se na Tabela 12 que existe detalhamento nas descrições das possibilidades sobre os graus com que a deficiência limita as atividades do cotidiano. Nesse item, pode-se ter certa dúvida em relação às considerações “Um pouco” e “Moderadamente” pela proximidade de sentidos existentes, a despeito das explicações contidas em cada uma delas.

A versão de 2013 da Pesquisa Nacional de Saúde identificou a existência de 6,2% de PcD, sendo 1,3% com deficiência motora, resultado muito similar ao levantamento de 2018 do

Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais. Portanto, assim como este último, distante dos dados apontados pelo Censo 2010. Botelho e Porciúncula (2018, online) fazem uma reflexão sobre essa diferença.

Enquanto a PNS [Pesquisa Nacional de Saúde] mensurou a deficiência por meio de impedimentos, o Censo 2010, inspirado no conjunto curto de questões do Grupo de Washington, mensurou incapacidades, em seu sentido amplo, que pode refletir problemas nas funções, estruturas do corpo e atividades. [...] Para realizar levantamentos sobre deficiências, há que se ter em mente o uso que se quer fazer das informações obtidas. O Grupo de Washington, por exemplo, aponta três propósitos básicos para a produção de informações sobre pessoas com deficiência: monitorar o nível de funcionalidade de uma população, avaliar a equalização de oportunidades e planejar programas e serviços. Na análise de resultados, em especial na construção de indicadores sobre deficiência, é fundamental compreender que concepção de deficiência inspirou o levantamento e como se quer distinguir a pessoa com deficiência da sem deficiência e entre os níveis de severidade das deficiências. (com interpolação entre colchetes nossa)

Nesse sentido, passamos à análise da edição 2019 da Pesquisa Nacional de Saúde. Se em 2013 havia duas perguntas interligadas precisamente para tratar de deficiência motora, na última versão são 16 questões, com nível de detalhamento maior, mas cujo quantitativo a ser respondido variava conforme a faixa etária (2 a 4 anos ou 5 anos ou mais) e a correlação entre as opções dadas⁹¹.

De todo modo, destaca-se o fato de que se aprofunda a discussão a respeito de uso ou não de prótese, órtese, cadeira de rodas, bengala, par de muletas, andador ou outro equipamento de locomoção. Curiosamente, a descrição do nível de dificuldade para realização de atividades remonta ao Censo 2010, com a adoção das variáveis “alguma dificuldade”, “muita dificuldade”, “nenhuma dificuldade” e “nenhuma dificuldade”. Talvez por conta dessa depuração é que se tenha chegado a 8,4% de PcD, sendo 6,5% de ordem motora.

Passando para a PNAD Contínua 2022 sobre pessoas com deficiência⁹², convém destacar os pilares legais em que ela se baseia para estabelecer quem são as PcD: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU; Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da OMS; Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei

⁹¹ Avaliamos diretamente o modelo do formulário de questões da referida pesquisa, sem elaboração de tabela. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/instrumentos_de_coleta/doc5569.pdf. Acesso em: 18 nov. 2021.

⁹² Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 27 ago. 2023.

federal 13.146/2015); Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência; e Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁹³ da ONU.

Nesta pesquisa considerou-se pessoa com deficiência o respondente (a partir de 2 anos de idade) que indicou ter muita dificuldade ou não conseguir de modo algum realizar pelo menos uma das atividades elencadas no questionário: enxergar; ouvir; andar ou subir degraus; funcionamento dos membros superiores; dificuldade para aprender, lembrar-se de fatos ou se concentrar (cognição); autocuidado; e dificuldade de compreender e ser compreendido (comunicação).

A partir dessa análise chegou-se à estimativa de que havia 18,6 milhões de PcD no Brasil em 2022, o equivalente a 8,9% da população com 2 anos ou mais de idade. Ao vermos os tópicos que dizem respeito à deficiência motora, temos que 3,4% indicaram ter dificuldade para andar ou subir degraus. Porém, dois outros itens, que dizem respeito aos membros superiores (ombros, braços, antebraços e mãos), também poderiam se encaixar neste perfil: dificuldade para levantar uma garrafa com 2 litros de água da cintura até a altura dos olhos (2,3%) e dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (1,4%).

É importante notar que as duas dificuldades que destacamos dão margem a interpretações dúbias, já que as condições indagadas permitem a inclusão não somente da deficiência motora, mas também da visual e da mental. Dessa maneira, percebe-se, mais uma vez, que a falta de perguntas diretas – se o respondente é/se considera pessoa com deficiência e, no caso específico da nossa pesquisa, se ela é/se considera PcD motora – pode induzir a números que não retratam a realidade da deficiência no país. Até porque mesmo a dificuldade de andar ou subir degraus faculta falarmos também de pessoas idosas, que podem ter mobilidade reduzida e não necessariamente deficiência motora.

A última estatística analisada nesta etapa foram as perguntas do Censo 2022, cujo resultado a respeito de pessoas com deficiência não foi divulgado até a conclusão da presente tese. Destacamos a Figura 1 a seguir, que é uma reprodução do formulário ampliado, formado por 77 questões, com o recorte específico às perguntas que fazem menção ao conjunto relativo

⁹³ Plano global de metas definido pela ONU em assembleia geral realizada em 2015, em Nova York, com participação de 193 estados membros. A finalidade é atingir em 2030 um mundo melhor para todos os povos e nações, sem comprometer o meio ambiente e as gerações futuras. Para tanto, foram estabelecidos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS): erradicação da pobreza; fome zero e agricultura sustentável; saúde e bem-estar; educação de qualidade; igualdade de gênero; água potável e saneamento; energia limpa e acessível; trabalho decente e crescimento econômico; indústria, inovação e infraestrutura; redução das desigualdades; cidades e comunidades sustentáveis; consumo e produção responsáveis; ação contra mudança global do clima; vida na água; vida terrestre; paz, justiça e instituições eficazes; parcerias e meios de implementação. Informações sobre cada um dos ODS podem ser vistas em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>.

à deficiência. Convém apontar que grande parcela da população respondeu ao questionário básico, com 26 quesitos, no qual o tema da deficiência não aparecia.⁹⁴

Figura 1 – Fac-símile de questões do Censo 2022 sobre PcD

10 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PARA PESSOAS DE 2 ANOS OU MAIS DE IDADE)

10.01 TEM DIFICULDADE PERMANENTE PARA ENXERGAR, MESMO USANDO ÓCULOS OU LENTES DE CONTATO?

33

1 - TEM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM

2 - TEM MUITA DIFICULDADE

3 - TEM ALGUMA DIFICULDADE

4 - NÃO TEM DIFICULDADE

Siga para 10.02

10.02 TEM DIFICULDADE PERMANENTE PARA OUVIR, MESMO USANDO APARELHOS AUDITIVOS?

34

1 - TEM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM

2 - TEM MUITA DIFICULDADE

3 - TEM ALGUMA DIFICULDADE

4 - NÃO TEM DIFICULDADE

Siga para 10.03

10.03 TEM DIFICULDADE PERMANENTE PARA ANDAR OU SUBIR DEGRAUS, MESMO USANDO PRÓTESE, BENGALA OU APARELHO DE AUXÍLIO?

35

1 - TEM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM

2 - TEM MUITA DIFICULDADE

3 - TEM ALGUMA DIFICULDADE

4 - NÃO TEM DIFICULDADE

Siga para 10.04

10.04 TEM DIFICULDADE PERMANENTE PARA PEGAR PEQUENOS OBJETOS, COMO BOTÃO OU LÁPIS, OU ABRIR E FECHAR TAMPAS DE GARRAFAS, MESMO USANDO APARELHO DE AUXÍLIO?

36

1 - TEM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM

2 - TEM MUITA DIFICULDADE

3 - TEM ALGUMA DIFICULDADE

4 - NÃO TEM DIFICULDADE

Siga para 10.05

10.05 POR CAUSA DE ALGUMA LIMITAÇÃO NAS FUNÇÕES MENTAIS, TEM DIFICULDADE PERMANENTE PARA SE COMUNICAR, REALIZAR CUIDADOS PESSOAIS, TRABALHAR, ESTUDAR E ETC.?

37

1 - TEM, NÃO CONSEGUE DE MODO ALGUM

2 - TEM MUITA DIFICULDADE

3 - TEM ALGUMA DIFICULDADE

4 - NÃO TEM DIFICULDADE

Encerre o bloco e siga para 11.01

Fonte: IBGE (2022)

Verifica-se pela imagem que o bloco relacionado a pessoas com deficiência é formado por cinco perguntas, em que a mensuração de dificuldade acerca da atividade listada conta com quatro possibilidades distintas, sendo as mesmas para todos os itens indagados. Deixamos destacado em contorno vermelho as duas perguntas que entendemos se relacionar às PcD motora. Para ciência, o bloco anterior, o 9º, refere-se à religião ou culto e o 11º à migração interna e internacional. Na dinâmica adotada no sistema de entrevista do Censo, não é possível chegar diretamente ao bloco 10 por outro caminho que não o percurso convencional, ou seja,

⁹⁴ Segundo o IBGE, o formulário básico, composto por perguntas sobre as principais características da residência e dos moradores, levou cerca de 5 minutos para ser respondido. O questionário ampliado, que demandou dos respondentes algo próximo de 16 minutos, abordou, além dos temas constantes no básico, itens específicos relativos a “[...] características dos domicílios, identificação étnico-racial, nupcialidade, núcleo familiar, fecundidade, religião ou culto, deficiência, migração interna ou internacional, educação, deslocamento para estudo, trabalho e rendimento, mortalidade e autismo.” Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/sobre/questionarios.html>. Acesso em: 14 set. 2023.

passa-se obrigatoriamente pelo bloco 9. A numeração que consta dentro das esferas azuis (33 a 37) representa a ordem absoluta das perguntas, ou seja, a questão 10.01 do bloco 10 é a 33ª do questionário ampliado e assim por diante.

O formato da indagação faz com que, na Figura 1, o respondente chegue à interpretação de estar se tratando de assuntos voltados à deficiência. Tal inferência decorre do fato de que, pelo manual de orientação, o recenseador não podia informar o tema de cada bloco. Por sinal, neste material merece ressalva a definição sobre o que é dificuldade permanente: “Deve ser considerada dificuldade permanente aquela que já exista há pelo menos 6 meses ou que tenha duração esperada de pelo menos 6 meses.” (IBGE, 2022, p. 61). Nesse ponto, é válida a crítica de que uma dificuldade física que dure até seis meses não necessariamente alcança o estágio de ser compreendida como permanente. Por exemplo, pode-se ter um membro superior ou inferior afetado por um acidente e, passada a fase de recuperação, que pode ser de até seis meses, obtém-se a plena mobilidade do referido membro sem dificuldade alguma.

Além disso, igualmente ao que notamos na PNAD Contínua 2022, o item 10.03 – “Tem dificuldade permanente para andar ou subir degraus, mesmo usando prótese, bengala ou aparelho de auxílio” – possibilita dúvidas se quem o responder for uma pessoa idosa com mobilidade reduzida, sem deficiência motora e que não use tecnologia assistiva. A complexidade se deve especialmente às opções “Tem muita dificuldade” ou “Tem alguma dificuldade”, as quais podem ser marcadas por ela, o que, dependendo da tabulação, faz com que seja incluída no rol das PcD motora. Aliás, não há referência alguma no manual sobre a consolidação das respostas dadas nesse bloco.

Do mesmo modo, recorrendo novamente à PNAD Contínua, a questão 10.04 – “Tem dificuldade permanente para pegar pequenos objetos, como botão ou lápis, ou abrir e fechar tampas de garrafas, mesmo usando aparelho de auxílio” – dá margem a se pensar em PcD motora, visual e/ou mental. Portanto, não se distingue a deficiência, ao contrário dos demais quesitos do bloco, o que pode ser problemático, haja vista que a expectativa de um censo demográfico é o de trazer um raio-X da conjuntura socioeconômica atual. E isso faz com que se retome o debate sobre a necessidade de se dispor de perguntas diretas a respeito da deficiência, especialmente a motora, evitando-se assim essas dubiedades interpretativas.

Percebemos, assim, que a análise documental (Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) das pesquisas oficiais – outro instrumento que agregamos à nossa pesquisa – nos permite estabelecer uma linha de diálogo e de coerência com a evolução histórica e jurídica que trouxemos anteriormente, em específico no que tange à concepção e à identificação da deficiência no decorrer dos levantamentos estatísticos aferidos por nós.

Ao mesmo tempo, esse mecanismo sugere a problematização, que nos parece pertinente, de que tais estudos precisam indagar mais diretamente às pessoas se elas têm ou não têm deficiência e de qual tipologia. Da forma como as questões, as alternativas e as instruções às respostas se encontram, abre-se espaço para uma divergência interpretativa sobre o que é ser uma PcD, resultando muitas vezes em dados díspares, como vimos, em que pese a diferenciação das amostragens. Ao que tudo indica, as informações sobre pessoas com deficiência no Censo 2022, quando divulgadas, devem continuar controversas.

2.3 Início do método empírico: da análise documental à aplicação de questionário

A análise documental que promovemos foi o pontapé que nos possibilitou utilizar outras técnicas de pesquisa com melhor propriedade, uma vez que as descobertas advindas da verificação das estatísticas oficiais relacionadas às PcD serviram de base a essa incursão. Certamente, a resolutividade da aplicação de instrumentos diversos, como o questionário e a entrevista, seriam muito diferentes se não tivéssemos iniciado nossa avaliação pelos documentos que acabamos de elencar.

Pensando nos atores sociais que teríamos como cerne de nossa investigação empírica, concluímos, em princípio, ser interessante ouvir e entender a percepção sobre deficiência por parte de entidades que atuam em prol de PcD, agências de recrutamento profissional, órgãos de classe, poder público e iniciativa privada. As pessoas com deficiência motora foram deixadas por último, pois nos interessava dispor primeiramente de informações dos outros agentes para embasarmos com maior propriedade a pesquisa direta com os trabalhadores.

No planejamento ideal, a escolha da interlocução com os sujeitos da pesquisa se daria por entrevistas presenciais – afinal, nada melhor que estar frente a frente com o entrevistado. Porém, a situação imposta pela Covid-19 nos levou a refletir sobre a melhor forma de estabelecer relacionamento remoto com as organizações listadas, ainda mais tendo em vista que não conhecíamos preliminarmente nenhum de seus representantes. A mesma lógica de cuidado foi adotada para as PcD motora.

Assim, julgamos pertinente dispor de um questionário, composto por perguntas abertas, a ser remetido exclusivamente para as instituições que concordassem em participar do nosso estudo. Descartamos usar esse instrumento junto aos trabalhadores que são PcD motora, pois em nosso entendimento, obrigatoriamente, precisaríamos realizar uma conversa mais direta com esse grupo. Além disso, como dissemos, as informações colhidas com as organizações apontadas serviriam de subsídio para tal diálogo, a ser realizado posteriormente.

Um aspecto que demonstrou a assertividade da nossa opção foi a percepção de que naquele momento (começo de 2020), face à adoção do sistema de trabalho em *home office*, o envio de arquivo digital com questões proporcionava uma otimização de tempo aos respondentes, que poderiam cuidar dessa tarefa de acordo com a sua disponibilidade. É importante mencionar que deixamos em aberto a possibilidade de fazermos entrevista remota, caso fosse mais conveniente. Todas as tratativas foram efetuadas por envio de mensagem de e-mail aos endereços eletrônicos institucionais, localizados em sites próprios ou em páginas de busca na internet.

Desse modo, sempre explicamos os objetivos da pesquisa e o motivo do contato, além de apresentar o projeto inicial com o qual fomos aprovados no processo seletivo do doutorado e o registro obtido na Plataforma Brasil. Este último documento servia como um atestado/selo de qualidade que ratificava nosso compromisso com a ética científica relacionada a investigações que envolvam a participação de seres humanos.

A decisão pelo questionário demandou a elaboração de perguntas que não gerassem dúvidas a quem as fosse responder e, em sua maioria, específicas ao perfil de cada uma das organizações. Significou ainda a verificação prévia de informações no site das respectivas instituições, que foram estudadas para elaborar as indagações de cunho quantitativo e qualitativo, as quais contaram com aval da nossa orientadora, sendo divididas em três blocos: um para extrair dados da organização e do respondente, outro sobre as pessoas com deficiência e o último acerca das PcD motora.

Torna-se salutar problematizar alguns eixos concernentes à utilização desse mecanismo de pesquisa. O primeiro é a ausência do entrevistador que, se estivesse presente, geraria maior eficiência pelo relacionamento direto com o entrevistado, o que não foi plausível devido à prevalência da pandemia. Por sinal, o caráter remoto, aliado à atemporalidade para se fornecer as respostas, nos obrigou a promover adequações no próprio questionário. No tocante a isso, vale observar o comentário de Thiollent (1980, p. 33):

Quando a investigação pretende maior profundidade ou se trata de explorar assuntos complexos, os questionários contêm mais perguntas abertas e exigem do entrevistador um papel mais ativo para facilitar a verbalização do respondente. Quando o assunto é muito aberto, o questionário é substituído por um simples roteiro de entrevista [...] a partir do qual o respondente falará sem responder a perguntas predeterminadas.

Assim, não estarmos presentes, frente a frente com o respondente, não permitiu seguir a lógica descrita. Para equacionar isso, a construção das perguntas e o ordenamento da

sequência foram planejados para conseguirmos obter respostas que nos apontassem caminhos, indícios do que buscávamos e mesmo descobertas sobre a temática da deficiência.

Sem esse rigor epistemológico, o questionário não atenderia ao intuito de ser um instrumento de pesquisa. Como sugere Thiollent (1980), ao misturarmos perguntas de aspecto quantitativo e qualitativo, procuramos dispor de informações fatuais (respostas objetivas e quantificáveis), perceptivas (representação ou descrição de elementos da realidade social, inclusive com inferências preconceituosas) e opinativas (que aferem as preferências ou escolhas de modo consciente).

Ele ainda alerta sobre a qualidade do que foi obtido pelo uso desse mecanismo, especificamente a respeito da reatividade, que pode escamotear os enquadramentos apontados, devido ao “[...] condicionamento da resposta pela pergunta ou pela situação da entrevista. A informação reativa é mais significativa da artificialidade da pesquisa do que da realidade objetiva ou subjetiva dos entrevistados.”⁹⁵ Contrapomos esse risco reafirmando o cuidado que tivemos na redação das indagações e na maneira com que tratamos os respondentes, esclarecendo pormenores do estudo, o que ocorreu em algumas ocasiões antes do envio do questionário.

Há ainda outros elementos que são apontados pelo mesmo autor como, por exemplo, o “[...] caráter abstrato de certas palavras não compreensíveis por certos entrevistados, [...] a indução da resposta pelos termos da pergunta, a manipulação da resposta pelo uso, na pergunta, de estereótipos, conotações negativas ou dramáticas etc.”⁹⁶ Entendemos a pertinência desses itens e, o mais importante, estamos tranquilos quanto à escolha desse instrumento investigativo, haja vista que não incorremos em tais desvios.

No tocante à incerteza suscitada pelo grau de inteligibilidade das pessoas que contatamos, recorreremos à nossa experiência profissional⁹⁷ para assegurar que não tivemos ocorrências desse tipo por conhecermos o *habitat* delas. Ou seja, utilizamos termos e expressões apropriados do mundo corporativo que integram a esfera dos respondentes. Ademais, não houve manifestações dos interlocutores que requeressem esclarecimentos posteriores à distribuição do questionário.

A respeito de outras problematizações quanto a essa técnica, iremos adotar como parâmetro uma justificativa trazida ainda pelo próprio estudioso, ao estabelecer a diferenciação

⁹⁵ Ibid., p. 36. Conforme explicita Thiollent, a reatividade é válida também para as respostas coletadas via questionário.

⁹⁶ Ibid., p. 36-37.

⁹⁷ Temos *expertise* de quase 30 anos em comunicação pública e corporativa.

entre pesquisa sociológica e de opinião (relativa a um produto, marca ou às chances eleitorais de um candidato). Enquanto a primeira, que inclui a nossa investigação, tem relevância científica e crítica, a outra é meramente utilitária (Thiollent, 1980).

Independentemente da distinção, há de se reforçar os patamares que abrangem uma pesquisa de ordem sociológica: “A cientificidade supõe a racionalidade entre meios e fins de investigação e, além disso, requer uma explícita definição da relevância científica dos fins, isto quer dizer, uma relevância estabelecida em função de uma problemática teórica.”⁹⁸ Tal posição nos deu a garantia para aplicarmos esse instrumento em nosso estudo. Vale assinalar, como mencionamos, que o uso do questionário ficou atrelado, *pari passu*, à possibilidade de realização de entrevistas, algo que veremos na sequência.

2.4 Entrevistas basilares e aprofundadas

Dentro dos procedimentos que elencamos para a investigação, as entrevistas representaram um recurso privilegiado na coleta dos dados que serviram para nossa análise. Cumpre ressaltar que adaptamos este instrumento à lógica do sistema remoto em virtude da pandemia. Todavia, vamos nos fixar no modelo tradicional, ou seja, entrevistador e entrevistado, presencialmente, para discorrer sobre a sua aplicabilidade.

É preciso pontuar que a entrevista dispõe de uma variedade de tipos, cuja estruturação está relacionada aos objetivos pretendidos e ao perfil dos respondentes. No nosso caso, chamamos de entrevista geral ou basilar as conversas que mantivemos com representantes de uma agência de recrutamento de profissionais, de um órgão de classe⁹⁹ e de uma empresa privada. O anonimato aqui faz jus ao termo de consentimento, aprovado pelo sistema da Plataforma Brasil, que foi assinado por todas as pessoas que aceitaram participar da pesquisa, garantindo a elas a devida proteção a dados e informações obtidos, os quais só poderiam ser usados para finalidades acadêmicas.

A nomenclatura entrevista basilar se deve ao fato de que ela serviu de fundamentação à interlocução posterior com as pessoas com deficiência motora. Nesse sentido, promovemos uma mescla de estilos, com algumas adaptações, para os encontros virtuais. Daí que nosso modelo se baseou em uma combinação da entrevista semiestruturada – quando há perguntas abertas – com a centrada – o respondente fala da sua experiência pessoal sobre o tema da

⁹⁸ Ibid., p. 38.

⁹⁹ Conforme se verá logo adiante, a entrevista com porta-voz do órgão de classe acabou sendo descartada.

pesquisa – e a clínica – orientada de acordo com o objetivo de interpretação da situação ou da personalidade do entrevistado por intermédio das suas verbalizações (Thiollent, 1980).

Uma vez que os sujeitos da pesquisa podiam optar sua participação pelo questionário ou pela entrevista, construímos um roteiro padrão aos dois instrumentos, dividido em três blocos distintos: questões gerais sobre a organização e o entrevistado, seguidas pelas que referenciavam as PcD e, por último, as pessoas com deficiência motora. Cumpre destacar que, em alguns casos, aplicamos ambos mecanismos.

Enquanto pesquisador, a entrevista nos incute a obrigação e a humildade de sempre ouvirmos, atentamente, aquilo que a outra pessoa tem a nos dizer sobre determinado assunto, buscando inclusive perceber o que este outro tem a nos ensinar (especialmente em se tratando da aprofundada, que veremos adiante). Afinal, somos depositários de que sempre temos a aprender ao preparar e conduzir uma (boa) entrevista. Por isso mesmo, compartilhamos da visão de Medina (1986, p. 8) sobre esse recurso.

A entrevista, nas suas diferentes aplicações, é uma técnica de interação social, de interpenetração informativa, quebrando assim isolamentos grupais, individuais, sociais; pode também servir à pluralização de vozes e à distribuição democrática da informação. Em todos estes ou outros usos das Ciências Humanas, constitui sempre um meio cujo fim é o inter-relacionamento humano. Para além da troca de experiências, informações, juízos de valor, há uma ambição ousada [...]: o diálogo que atinge a interação humana criadora, ou seja, ambos os partícipes do jogo da entrevista interagem, se modificam, se revelam, crescem no conhecimento do mundo e deles próprios.

Essa noção nos faculta a possibilidade de nos entendermos melhor como uma PcD motora com mobilidade reduzida permanente que precisa aprender a se (re)posicionar no mundo do trabalho face à diferenciação da estrutura física. De todo modo, é relevante indicar que algumas das preocupações que circundam essa técnica também se faziam presentes no uso do questionário. Daí termos estabelecido uma episteme que perpassa o manuseio de ambos os instrumentos. Nesse espectro, uma inquietação comum, destacada por Thiollent (1980, p. 52) é a desigualdade do nível de comunicação entre o pesquisador e o entrevistado.

A situação de coleta de dados opinativos ou fatuais envolve um certo tipo de sociabilidade manifestada no contato efetivo dos investigadores com as diversas populações, onde os problemas de comunicação são socialmente determinados. Especialmente a entrevista (seja ela dirigida ou não) cria uma situação a ser problematizada na medida que a relação entrevistador/entrevistado não é igual para todos. Os desníveis socioculturais dos entrevistados se manifestam na faculdade de abstração ou de classificação, o que pode tornar duvidosa uma imediata comparação entre elementos do material recolhido.

Essa situação, a nosso ver, já estava equacionada conforme explicação dada anteriormente a respeito da inteligibilidade acerca das pessoas que responderam ao questionário. Aliás, tal pressuposto, como pondera o autor, nos leva de volta à neutralidade axiológica do cientista social em suas avaliações ou valores para o reconhecimento ou apresentação dos fatos objetivos.

No caso da entrevista, nos desperta o faro para algo que já tratamos quando problematizamos a utilização do questionário, mas que merece ser retomado: “[...] a ausência de relativismo cultural por parte dos investigadores, cuja imaginação sociológica não ultrapassa os limites do universo mental de seu próprio meio social [...]”, o que se apresenta “[...] inclusive ao nível da formulação de cada pergunta.” (Thiollent, 1980, p. 52).

Logo, há de se ter o devido cuidado de não subestimar, em momento algum, a capacidade do entrevistado, tanto no que se refere à elaboração da indagação quanto na qualidade da resposta, especialmente porque nossa crença parte do princípio de que essa técnica de pesquisa significa, para nós, um processo de aprendizagem valioso.

Assim, reforça-se que, inicialmente, usamos como referência a elaboração e o envio do questionário para os contatos que deram anuência à participação em nosso estudo. A partir disso é que deixamos o interlocutor à vontade para que, caso quisesse e fosse viável, estabelecermos uma conversa mediada pelas plataformas digitais de reunião, comumente utilizadas durante a pandemia, para que ele pudesse fornecer as respostas.

Com isso, o entrevistado já dispunha do teor das perguntas, podendo até mesmo inferir a intenção incutida nas perguntas. A única condição que impusemos para a entrevista basilar esteve relacionada à autorização para gravar a conversa, em áudio e imagem, algo essencial à interpretação que procedemos. Em tempo, a plataforma escolhida foi o Google Meet, pela maior familiaridade nossa a essa tecnologia.

Cumprida essa etapa, eis que chegamos aos trabalhadores que são pessoas com deficiência. No caso deles, destinamos uma outra variação de entrevista, que é a não-diretiva ou aprofundada – conversa iniciada a partir de um tema geral sem estruturação aparente do problema por parte do investigador –, cuja montagem será moldada com influência da clínica, que já mencionamos. Em relação ao procedimento que selecionamos, julgamos oportuno destacar um de seus aspectos:

[...] a informação conseguida pela entrevista não-diretiva é considerada como correspondendo a níveis mais profundos, isto porque parece existir uma relação entre o grau de liberdade deixado ao entrevistado e o nível de profundidade das informações que ele pode fornecer. A liberdade deixada ao entrevistado [...] facilita a produção de informações sintomáticas que correriam o risco de serem censuradas num outro tipo de entrevista. (Michelat, 1980, p. 194)

Chamamos a atenção a essa passagem por dois motivos: inicialmente, tem-se a ideia de um clima de amistosidade que se quer criar junto ao entrevistado, algo que buscamos fazer ao adotar esse mecanismo de pesquisa, de modo a extrair dados novos que nos permitissem alcançar outro (e também novo) patamar de abstração teórica.

A segunda razão guarda relação com o perfil adotado para as perguntas, que são em formato aberto, livre, o que nos guia à posterior análise desses discursos, que nos possibilita compreender os sentidos dos sujeitos da pesquisa que são as pessoas com deficiência motora. Isso faz todo o sentido, uma vez que “[...] o objetivo da entrevista não-diretiva consiste em captar as identificações através da fala dos indivíduos, mediante a superação das censuras que nelas se manifestam.” (Thiollent, 1980, p. 89).

Conforme o autor, o cuidado nessa abordagem é essencial, haja vista que estamos tratando de pessoas dotadas de referenciais culturais, que podem aflorar pelas suas verbalizações, inclusive as de conotação afetiva: “Os modelos culturais são progressivamente evidenciados a partir da revelação de uso de estereótipos e da influência dos grupos aos quais os indivíduos pertencem ou se referem em função da sua socialização.”¹⁰⁰

Trazer à tona essas percepções, no caso das PcD motora, serviu para vislumbrarmos como elas entendem os processos de diversidade e de inclusão em que se veem envolvidas. Logo, ouvir suas falas sobre o mundo do trabalho nos forneceu elementos sobre os seus temores, as dificuldades enfrentadas e os desafios que se colocam em meio a uma realidade de país em que, infelizmente, ainda sobrepuja a cassação de direitos e conquistas sociais e a perseguição às chamadas (erroneamente, na nossa visão semântica) minorias, *locus* em que estão as pessoas com deficiência motora.

Para alcançar esse intuito, Thiollent (1980, p. 96) chama atenção à necessidade do retardamento da categorização, o que significa diluir ao máximo a rotulagem de comportamentos, opiniões e atitudes por parte do entrevistador. “Não basta a captação de um sinal isolado na fala do entrevistado para que ele seja imediatamente categorizado em função das preferências arbitrárias dos pesquisadores.” A liberdade que é conferida ao interlocutor na

¹⁰⁰ Ibid., p. 85.

conversa em profundidade deve servir para que ele possa se sentir à vontade e, assim, emita o maior conjunto possível de sinais.

Dessa maneira, temos “[...] melhores condições para atribuir uma significação ao discurso captado e, eventualmente, após leituras sucessivas, dar uma satisfatória categorização de seus diversos elementos.” (Thiollent, 1980, p. 96). A questão aí é saber o momento adequado de retardar ou não a categorização, o que mostra a relatividade dessa estratégia. Daí a pertinência do seguinte aviso que reproduzimos:

Desenvolver a técnica da entrevista nas suas virtudes dialógicas não significa uma atitude idealista. No cotidiano do homem contemporâneo há espaço para o diálogo possível. Estão aí experiências ou exceções à regra que provam o grau de concretização da entrevista na comunicação coletiva. Sua maior ou menor comunicação está diretamente relacionada com a humanização do contato interativo: quando, em um desses raros momentos, ambos — entrevistado e entrevistador — saem “alterados” do encontro, a técnica foi ultrapassada pela “intimidade” entre o EU e o TU. Tanto um como outro se modificaram, alguma coisa aconteceu que os perturbou, fez-se luz em certo conceito ou comportamento, elucidou-se determinada autocompreensão ou compreensão do mundo. Ou seja, realizou-se o Diálogo Possível. (Medina, 1986, p. 7, com termos em caixa alta da própria autora)

Afiançados nesse parâmetro é que justificamos a utilização da entrevista não-diretiva com as PcD motora. Por sinal, assumir essa conformação que humaniza os entrevistados, retirando deles qualquer aspecto padrão de uma pesquisa, mostrou-se adequado, ainda mais devido ao nosso tema ser a deficiência motora. Ter essa atenção é um bom prenúncio de que não incorremos em vieses estereotipados, que viessem a vitimizar essas PcD, o que seria contraditório ao almejado com esta investigação.

De todo modo, decidimos realizar pré-teste usando essa técnica para aferir a relação pesquisador e entrevistado, a compreensão do rol de perguntas e o tempo necessário à sua aplicação. Assim, marcamos entrevista remota, com duração estimada de uma hora, com três PcD motora. A seleção foi não-probabilística: obtivemos todos os contatos com integrantes de um grupo de WhatsApp de pós-graduandos da USP, do qual participamos e que tinham conhecimento da nossa pesquisa.

Não conhecíamos os voluntários que se dispuseram a contribuir com a tarefa. O primeiro passo foi assumir uma posição a mais didática possível para explicar no que consistia a pesquisa, os seus objetivos e a finalidade da interlocução. As tratativas, que se deram pelo WhatsApp, ocorreram em um curto intervalo de tempo: menos de uma semana entre a

apresentação, o esclarecimento de dúvidas, a anuência quanto à participação e o agendamento propriamente dito.

Utilizamos novamente a plataforma Google Meet como interface para as conversas e também para gravá-las. Todas as três PcD motora (duas mulheres e um homem) concordaram com o registro de suas participações em áudio e vídeo. As entrevistas não-diretivas aconteceram entre o final de julho e a primeira semana de agosto de 2020.

Como houve problema de conexão com um dos nossos interlocutores, abandonamos o Google Meet e usamos a chamada de vídeo do WhatsApp nesse contato em particular, o que nos condicionou a fazer anotações em diário¹⁰¹ por não conseguirmos gravar tal relato. O roteiro que seguimos nos pré-testes tinha poucas perguntas, agrupadas em blocos: dados gerais, trajetória pessoal, situação da deficiência, percurso profissional, ambiente de trabalho, atividade desenvolvida e relações de comunicação. Nesse modelo, importa deixar e fazer com que as pessoas deem, o mais livremente possível, seu relato sobre o tema pesquisado.

A experiência se mostrou muito boa, a ponto de nos sentirmos bastante confortáveis — e acreditamos que os voluntários também, mesmo aquele que conversou conosco pelo WhatsApp. É provável que essa situação seja decorrência de uma compreensão empática (Rogers, 1991) surgida entre nós e os interlocutores, advinda inclusive de comungarmos da mesma condição corpórea. Suspeitamos que esse fato propiciou que as entrevistas ficassem bastante centradas, com considerações consistentes, na discussão da tríade deficiência motora, trabalho e comunicação.

Os encontros virtuais duraram o tempo estimado que prevíamos, ou seja, em média uma hora para cada um deles. Nos pré-testes nossa atenção esteve concentrada nos aspectos circundantes aos entrevistados, como a captação da sensação deles quanto ao fluxo da conversa, ao tempo destinado à entrevista (se provocava cansaço) e à coerência e inteligibilidade do roteiro de perguntas. Como os contatos foram remotos, não pudemos atentar com melhor veracidade às reações kinésicas¹⁰² durante as conversas. De concreto, a pertinência e a validade da utilização da técnica à pesquisa.

Em que pese a riqueza das respostas aos questionários e das entrevistas feitas, o que poderá ser comprovado no Capítulo 3, quando analisamos em melhor perspectiva esses materiais, sentíamos falta de ver os elementos coletados na prática, ou seja, na dinâmica da atividade de trabalho da pessoa com deficiência. Devido a isso é que partimos para a realização de observação de campo, que abordaremos na seção seguinte.

¹⁰¹ Vamos falar sobre o diário de campo na próxima seção.

¹⁰² São os gestos e os movimentos do corpo humano.

2.5 A observação de campo da atividade de trabalho da pessoa com deficiência motora

A ideia de retomar a observação de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008), que era algo pretendido desde o começo da investigação, só se tornou viável após a melhoria da situação sanitária no país, outrora eclipsada pela Covid-19, cujo contágio ficou sob controle graças ao avanço da vacinação.

A volta ao convívio presencial reforçou nosso desejo por ver, de maneira empírica, os significados simbólicos do sujeito/corpo com deficiência motora que trabalha, algo importante para os estudos que trafegam na confluência da comunicação com o mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) pela perspectiva da ontologia do ser social (Lukács, 2012). Daí termos agregado essa ação aos procedimentos finais da nossa pesquisa.

Se no início de nosso estudo o objetivo da observação de campo era nos auxiliar a definir o perfil dos trabalhadores que são PcD motora, a configuração passou a ser outra na etapa em que nos encontrávamos, servindo para que confrontássemos, no desenrolar da atividade de trabalho, os embasamentos teóricos em que nos baseamos e os elementos pinçados da análise documental, da aplicação de questionário e das entrevistas realizadas com os demais atores sociais que não as pessoas com deficiência.

Vale pontuar que a observação ocorreu antes das entrevistas aprofundadas com os profissionais que são PcD motora. Adotamos tal ordenamento para ter mais subsídios que nos propiciassem uma interlocução melhor fundamentada com este público. Nessa lógica, retornamos à questão de sermos, ao mesmo tempo, sujeito e objeto da pesquisa para debater a necessidade, segundo Bourdieu (1998, p. 699), de o trabalho de campo deixar ao máximo invisível a figura do pesquisador para não se incorrer em uma intervenção inadequada na estruturação científica:

O sociólogo pode obter do pesquisado mais distanciado de si socialmente que ele se sinta legitimado a ser o que ele é se ele sabe se manifestar, pelo tom e especialmente pelo conteúdo de suas perguntas as quais, sem fingir anular a distância social que o separa de si (diferente da visão populista que tem como ponto cego seu próprio ponto de vista), ele é capaz de se colocar em seu lugar em pensamento.

O fato de sermos uma PcD motora, e principalmente termos nos identificado a partir dessa compleição junto à trabalhadora que teve seu cotidiano laboral acompanhado por nós, permitiu que na observação de campo não nos deixássemos levar por uma percepção vitimista

muito menos pelo viés catártico da superação em relação aos desafios enfrentados por ela no dia a dia do trabalho.

Desse modo, não corremos o risco de nos ater a uma postura fixada em dados e visões pré-concebidas que imputassem uma pretensa – e falsa – autenticidade aos fatos verificados empiricamente. Vencida essa dúvida, a questão que se coloca é o significado de ver *in loco* a atividade de trabalho da pessoa com deficiência motora selecionada por nós, ou seja, que realidade é esta que a observação de campo nos proporcionou ter contato. Para dirimir esse ponto, consideramos o que nos dizem Berger e Luckmann (2005, p. 36):

O mundo da vida cotidiana não somente é tomado como uma realidade certa pelos membros ordinários da sociedade na conduta subjetivamente dotada de sentido que imprimem a suas vidas, mas é um mundo que se origina no pensamento e na ação dos homens comuns, sendo afirmado como real por eles.

Não iremos entrar em uma empreitada sociológica para aprofundar epistemologicamente o que representa a realidade da vida cotidiana. Dentro da nossa seara, vale destacar que os autores afirmam que essa noção se acha organizada a partir “[...] do ‘aqui’ de meu corpo e do ‘agora’ do meu presente.”¹⁰³ É essa a condição imputada à realidade que, em nosso caso, se encaixa bem à observação do trabalho desenvolvido pela PcD motora – notadamente, olhar o corpo com deficiência motora que trabalha, as condições com que desempenha seu ofício, os desafios que precisam ser enfrentados e como a comunicação interfere na concretização das tarefas, trazendo soluções às dificuldades encontradas.

Quanto à observação de campo propriamente dita que fizemos, salientamos dois elementos que utilizamos no desenvolvimento dessa ação: o diário de campo e o registro fotográfico da atividade de trabalho. No que concerne ao primeiro item, anotamos todas as informações que vimos e as impressões que tivemos, algo de grande valia que colaborou para a formulação das questões que levamos para a entrevista aprofundada realizada posteriormente com a trabalhadora selecionada e também com os outros profissionais com os quais mantivemos uma interlocução mais específica.

Além de registrar situações e questões nem sempre apreendidas pela memória, o diário pode revelar, em um outro momento, caminhos preciosos. Ele também é um recurso importante para registrar formas de comunicação, que instrumentos tecnológicos nem sempre captam: as emoções, as sensações, os comportamentos kinésicos, e traz para a pesquisa dimensões vitais e, muitas vezes, negadas pelo saber científico. (Marin, 2006, p. 86)

¹⁰³ Ibid., p. 39.

Assim, tão relevante quanto o diário de campo, o registro fotográfico também teve um papel preponderante na observação efetuada. A justificativa para a sua utilização é que ele traz em si a representação simbólica de um determinado assunto (Kossoy, 1980) que, no nosso contexto, são as relações de comunicação no mundo do trabalho da PcD motora. Aqui cumpre ponderar que as imagens, embora nem sempre remetam a algo visível, demandam ser produzidas ou reconhecidas por um sujeito (Joly, 2012), o qual, na situação exposta, é este pesquisador. Nesse sentido, é pertinente discorrer acerca de dois quesitos, que são a adequação metodológica do uso desse material e o caráter objetivo e/ou subjetivo do que foi capturado/registrado. Sobre este último aspecto, trazemos a seguinte consideração histórica:

Se a fotografia carrega até hoje um peso de objetividade, isso pode ser em parte explicado pelo discurso que defendia a nova invenção como traço do real, como ausência do homem, algo consonante com os ideais de modernização e industrialização vigentes em meados do século XIX, que acreditava que a máquina trazia mais exatidão e eficiência aos processos de produção. Veremos, mais adiante, que esse entendimento ganha reforços de outras naturezas, por exemplo, um viés que teoriza valendo-se da relação com o referente. Naqueles tempos iniciais, no entanto, a fotografia ganhou espaço quando foi oferecida como espelho do real, como imagem produzida diretamente pelo sol, sem a interferência do homem. (Queiroga, 2015, p. 39-40).

Longe de teorizar a respeito desse prisma, o fato é que em relação ao campo científico os registros imagéticos são visualizações de fenômenos em que se pode ter “[...] uma observação mais ou menos direta e mais ou menos sofisticada da realidade [...]” (Joly, 2021, p. 23). Independentemente da controvérsia entre subjetividade e objetividade, assumimos a posição da autora que considera as imagens uma linguagem, ou seja, um meio de expressão e de comunicação que demanda critérios de referência, os quais, no nosso caso, são os sentidos que os registros trazem a respeito da atividade de trabalho efetivada pela PcD motora.

Por envolver todos esses meandros é que a observação de campo ganhou um *status* especial na pesquisa, já que ela propiciou subsídios para que pudéssemos compreender melhor o mundo do trabalho das PcD motora e a maneira como a comunicação atravessa e influencia essa esfera laboral. “Em qualquer setor da investigação científica, cabe à observação descobrir e pôr em evidência as condições de produção dos fenômenos estudados.” (Fernandes, 1980, p. 6-7). Eis o motivo pelo qual tomamos a decisão de acrescentar essa técnica à nossa investigação.

2.6 A análise do discurso do universo das pessoas com deficiência motora

O último item que incluímos em nossa formulação metodológica foi a análise do discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010) que, em sinergia com a visada ergológica, assumiu o papel de trazer à tona os enunciados presentificados nas respostas ao questionário e às entrevistas basilares e aprofundadas. A adesão a essa corrente de pensamento serviu para vislumbrarmos e identificarmos os discursos em circulação a respeito da deficiência e da deficiência motora proferidos por entidades que atuam em prol de PcD, órgão de classe, agência de recrutamento de profissionais e organizações privadas que têm funcionários que são pessoas com deficiência, além dos próprios discursos emanados pelos trabalhadores.

Conforme se poderá ver no próximo capítulo, a lógica analítica que adotamos quanto aos três primeiros sujeitos da pesquisa mencionados foi fazer emergir os sentidos da tessitura social que enreda e rege os discursos sobre PcD e PcD motora. No caso das empresas, procuramos nos ater às prescrições e às possíveis contradições que o mundo corporativo reserva às pessoas com deficiência motora no que tange a uma perspectiva laboral inclusiva. E em relação aos profissionais, a intenção se guiou por buscar entender os enunciados referentes à atividade de trabalho e onde as relações de comunicação incutiam soluções às dificuldades enfrentadas no dia a dia.

Em nossa pesquisa, a noção de discurso atende ao pressuposto de Souza-e-Silva (2004, p. 192), que o trata como algo heterogêneo, que se constitui “[...] por meio de um debate com a alteridade independentemente de qualquer tração visível de citação, alusão etc. Esse princípio assume configurações e designações diferentes segundo os autores e suas filiações [...]”. As conformações derivam do fato de que um discurso é perpassado por outros discursos e também pelo outro sujeito da interlocução.

Nesse sentido, convém atentarmos à ponderação de Pêcheux (1997; 2001) de que os sujeitos não são seres que vivem isolados e, por isso, é significativo observar o lugar social que eles ocupam, as suas ideologias e, notadamente, os seus discursos. O olhar atento a esses aspectos colabora tanto na construção das imagens dos nossos interlocutores quanto naquelas que estes têm das outras pessoas.

Desse modo, estamos nos referindo a um sujeito que não é único, o que nos encaminha à conclusão e à ratificação de que os discursos, como acabamos de citar, são atravessados por outros discursos a que o sujeito se viu/vê imbuído, o que denota a demarcação de outros sujeitos

na fala. É isso, por exemplo, que vai nos permitir aferir a prevalência ou não de uma gênese neoliberal que ressignifica a ideia de inclusão social.

Por não ser o objeto desta pesquisa, não iremos fazer uma explanação *stricto sensu* acerca da análise do discurso. O que apresentaremos são os conceitos e as abordagens que extraímos para conceber o modelo investigativo utilizado. Esse manuseio não significa uma postura maniqueísta na qual reduzimos o seu papel a uma orientação estritamente compatível aos nossos interesses.

Alguns consideram que demarcar o território da análise do discurso é uma questão absolutamente sem interesse e que os estudiosos especialistas na área devem trabalhar sem qualquer restrição; para eles, “análise do discurso” é um mero rótulo para uma vasta gama de estudos do texto; não sendo necessário que ela receba um conteúdo definido. No entanto, eu estou convencido que trabalhar sem nenhum ponto de referência é muito difícil. (Maingueneau, 2000, p. 1)

Como mostra o autor, a questão que se impõe é que uma problematização de envergadura dessa temática requer um percurso que, mais do que demonstrar a preocupação com denominações corretas, deve balizar toda proposição dialética que o assunto demanda e que está além do escopo deste estudo.

Sendo assim, partindo da definição de que ela – a análise do discurso – remete ao estudo linguístico das condições em que um enunciado é produzido (Orlandi, 2015), avançaremos sobre os pontos em que aferimos convergência aos elementos de nossa pesquisa e que colaboraram para formular nossa chave analítica. Dessa forma, iniciamos essa jornada pelo que representa a linguagem em nosso contexto.

A linguagem enquanto discurso não constitui um universo de signos que serve apenas como instrumento de comunicação ou suporte de pensamento; a linguagem enquanto discurso é interação, e um modo de produção social; ela não é neutra, inocente e nem natural, por isso o lugar privilegiado de manifestação da ideologia. [...] Como elemento de mediação necessária entre o homem e sua realidade e como forma de engajá-lo na própria realidade, a linguagem é lugar de conflito, de confronto ideológico, não podendo ser estudada fora da sociedade, uma vez que os processos que a constituem são histórico-sociais. Seu estudo não pode estar desvinculado de suas condições de produção. (Brandão, 2004, p. 11)

Esse posicionamento nos mostra, de acordo com Brait (2006, p. 13), que “[...] a abordagem do discurso não pode se dar somente a partir de um ponto de vista interno ou, ao contrário, de uma perspectiva exclusivamente externa.” Daí que a estudiosa reitera a ideia de

que estamos nos referindo a “[...] uma concepção de linguagem, de construção e produção de sentidos necessariamente apoiadas nas relações discursivas empreendidas por sujeitos historicamente situados.” (Brait, 2006, p. 10).

Desse limiar é que temos a óptica de signo ideológico (Bakhtin/Volochinov, 2002, p. 31): “Tudo que é ideológico possui um significado e remete a algo situado fora de si mesmo. Em outros termos, tudo que é ideológico é um signo. Sem signos não existe ideologia.” Portanto, o sistema de signos materializa os conflitos da sociedade, em que a linguagem é o esteio para a compreensão da própria existência humana.

Assim, é na interação verbal, concretizada pelos enunciados dos sujeitos, que ocorre a produção de sentidos, os quais geram um espaço de tensão. “Por isso, para perceber o sentido, é preciso situar o enunciado no diálogo com outros enunciados e apreender os confrontos sêmicos que geram os sentidos. Enfim, é preciso captar o dialogismo que o permeia.” (Fiorin, 2006, p. 192). No caso, o dialogismo, fenômeno atinente a todo enunciado, sendo a forma mais trivial da linguagem (Souza-e-Silva, 2004), em nosso estudo se amalgama à noção de luta de classes (Bakhtin/Volochinov, 2002), que é um conceito pertinente para a acepção atinente às pessoas com deficiência motora.

Por esse motivo é que tal lógica deve perseverar, pois para se entender o lugar ocupado por um discurso há de existir a confrontação. Assim, nessa escala é que dialogismo, ideologia e luta de classes se encadeiam, o que faz diferença na percepção sobre as PcD motora e na contraposição, como veremos, ao discurso da superação que se apresenta enviesado com base nas hostes do empreendedorismo.

A insistência por equalizar os enunciados que circundam a ideia de deficiência decorre da ponderação de Pêcheux (2002), que diz que todo enunciado pode ser transformado em outro, diferente da versão original, ou seja, seu sentido pode ser deslocado para uma outra derivação. Ele lembra que as formações discursivas são suscetíveis de reconfigurações contínuas, devido aos movimentos dos interlocutores, o que torna factível o seguinte aviso de Pachi Filho (2008, p. 204): “Dessa forma, o sentido perde sua estabilidade, ficando sujeito ao equívoco, à interpretação.” Para demarcar essa circunstância, recorreremos ao que diz o próprio autor francês (2002, p. 56-57):

[...] todo discurso é o índice potencial de uma agitação nas filiações sócio-históricas de identificação, na medida em que ele constitui ao mesmo tempo um efeito dessas filiações e um trabalho de deslocamento no seu espaço: não há identificação plenamente bem-sucedida, isto é, ligação sócio-histórica que não seja afetada, de uma maneira ou de outra, por uma “infelicidade”, no sentido performativo do termo, isto é, no caso, por um “erro de pessoa”, isto é, sobre o outro, objeto de identificação.

O alerta serve para chamar a atenção de que nenhuma identificação é absoluta, haja vista que existem injunções à interpretação nos espaços sociais com base nas filiações históricas e nos confrontos. Ademais, há o fato de que o discurso é efeito e trabalho. Dado isso é que destacamos a relevância da formação discursiva, lugar onde os sentidos são constituídos e que, em conjunto com a condição de produção e a formação ideológica (esta última já comentada anteriormente), embasa a análise do discurso (Brandão, 2004).

Em relação à condição de produção, que compõe a instância verbal de elaboração do discurso (contexto histórico-social, interlocutor, lugar de onde se fala, imagem que se tem de si, do outro e do referente), sua noção passa pela perspectiva de Pêcheux (2001), que entende o protagonista do discurso como representação de um lugar determinado na estrutura social. Para contextualizar a ideia, transcrevemos o exemplo apresentado por Brandão (2004, p. 44):

Assim, no interior de uma instituição escolar há o “lugar” do diretor, do professor, do aluno, cada um marcado por propriedades diferenciais. No discurso, as relações entre esses lugares, objetivamente definíveis, acham-se representadas por uma série de “formações imaginárias” que designam o lugar que destinador e destinatário atribuem a si mesmo e ao outro, a imagem que eles fazem de seu próprio lugar e do lugar do outro. Dessa forma, em todo processo discursivo, o emissor pode antecipar as representações do receptor e, de acordo com essa antevisão do “imaginário” do outro, fundar estratégias de discurso.

Essa situação será aprofundada, de maneira prática, no Capítulo 3, quando nos detivermos nos enunciados dos diversos atores que estão no entorno dos trabalhadores que são PcD motora, além daqueles proferidos pelos próprios profissionais. Dentro da operacionalização que estamos propondo sobre a análise do discurso, mais uma chave interessante a se refletir é a interdiscursividade, que trata da relação de um discurso com outros.

Para entendermos isso, retomamos o fato de que o discurso é formado em um contexto sócio-histórico, o que o torna heterogêneo. Por isso, segundo Maingueneau (2008a), para além de se ter uma alteridade nos discursos, o que se evidencia é a heterogeneidade, já que o interdiscurso é parte constitutiva do próprio discurso. Daí que todo enunciado tem um caráter interdiscursivo, o que significa um atravessamento de vozes distintas e diferentes.

O interdiscurso pode ser entendido, conforme o autor (2008a), a partir de três dimensões em que atuam as formações discursivas: o universo discursivo, o campo discursivo e o espaço discursivo. Para resumir, sem entrarmos nos meandros de cada esfera, vamos considerar a ordem de grandeza das terminologias, ou seja, o universo contém o campo que, por sua vez, tem dentro de si o espaço. Na órbita citada, é no último montante – o espaço discursivo –, que conta com pelo menos dois discursos, sendo a área de menor proporção, que encontramos o local privilegiado da análise do discurso. Por isso, o espaço discursivo dos outros discursos é o interdito do discurso.

Assim, podemos dizer que o interdiscurso demanda a relação de um sujeito com um outro. Daí que a formação discursiva, que representa um efeito da interdiscursividade, não pode ser encarada como um eixo estanque em que se tem a visão fechada de mundo de um determinado grupo. Essa ponderação também será apropriada no capítulo analítico dos discursos dos sujeitos da nossa pesquisa. Na lógica do enquadramento que estabelecemos, vale mencionar o comentário de Brandão (2004, p. 93):

Os enunciados apresentam, dessa forma, uma dupla face: um “direito” e um “avesso” que são indissociáveis; ao analista [do discurso] cabe decifrá-los não só no seu “direito”, relacionando-os a sua própria formação discursiva, mas também no seu “avesso”, perscrutando aquela face oculta em que se mascara a rejeição do discurso de seu Outro. O que equivale a dizer que ao analista cabe apreender não só uma formação discursiva mas também a interação entre formações discursivas, uma vez que a identidade discursiva se constrói na relação com um Outro presente linguisticamente ou não no intradiscurso. (com interpolação entre colchetes nossa e uso de caixa alta por parte da autora)

A situação proposta pela estudiosa faz sentido para pensarmos como os discursos sobre a deficiência são moldados. Considerando-se que o enunciado é a forma com que o sujeito se expressa, podemos refletir tais discursos na óptica de discursos constituintes, que são aqueles que se configuram pelo “[...] fato de não reconhecerem discursividade para além da sua e de não poderem se autorizar senão por sua própria autoridade.” (Maingueneau, 2008b, p. 38). Em outra obra, afiança-se a importância desse discurso: “Fiadores das múltiplas práticas discursivas de uma sociedade, eles dão sentido aos atos de seus membros.”¹⁰⁴

O autor fornece como exemplo o jornalista que usa autoridades legitimadas pela sociedade como fontes para tratar de um assunto em uma reportagem, sendo que nessa relação o oposto não é válido. Segundo ele, os discursos constituintes têm uma ordenação específica: “[...] zonas de fala entre outras e falas que têm a pretensão de pairar sobre as demais; discursos

¹⁰⁴ Id., 2010, p. 158.

limite que, assentados em um limite e tratando do limite, devem gerir textualmente os paradoxos que seu estatuto implica.” (Maingueneau, 2010, p. 158) O exercício a que nos comprometemos é verificar empiricamente em que medida os discursos sobre a deficiência e a deficiência motora simbolizam discursos constituintes.

A despeito dessa pertinência que acabamos de referenciar, o estudioso pontua que os discursos constituintes são discursos paratópicos.¹⁰⁵ Usando como parâmetro o discurso literário, ele define a paratopia como a localização indefinida, paradoxal e fronteira entre “um lugar” e “um não lugar” que ocupa o escritor, levando-o a assumir um posicionamento e também a interferir nessa condição a partir de suas produções discursivas literárias.¹⁰⁶

Campos (2018, p. 148) revisita o conceito do autor a partir de suas próprias obras. Conforme explica, a paratopia é “[...] uma localidade paradoxal constitutiva do escritor em relação ao campo literário e à sociedade, que guardam entre si uma relação limítrofe, visto que a literatura define um ‘lugar’ na sociedade sem que seja possível atribuir-lhe um território.” Ela prossegue dizendo que, nessa situação, o escritor é considerado “[...] como alguém que só existe através da própria impossibilidade de delimitação de um espaço para si, o que faz com que seu pertencimento, a um só tempo, ao campo literário e à sociedade, seja paratópico [...]”.

Em suas fundamentações, Maingueneau (2006, p. 109-110) reforça que a paratopia envolve, no mínimo, a ideia de pertencimento e de não pertencimento. Ele a classifica em quatro tipos: paratopia de identidade, espacial, temporal e linguística. No recorte da nossa pesquisa, vamos nos fixar na primeira, aquela que se assenta na seguinte premissa paradoxal: “[...] meu grupo não é meu grupo [...]”. A paratopia de identidade incute uma imagem marginalizada devido ao lugar em que se encontra. Das sete instâncias que a compõem, uma delas, a física, “[...] inscreve na carne a exclusão pela raça, a doença, a deficiência ou a monstruosidade [...]”. A saber, as demais são a familiar, a sexual, a social, a máxima, a moral e a psíquica, que não serão pormenorizadas. Pelo que trouxemos à reflexão, entendemos que a paratopia – e mais precisamente a de identidade – pode dar subsídios à análise do discurso que faremos.

¹⁰⁵ Ibid., p. 159.

¹⁰⁶ Id., 2006.

[...] ela [paratopia] é um espaço no qual os discursos constituintes devem delimitar um território, correlato de uma identidade discursiva, aquele no qual se instalam os diversos posicionamentos concorrentes. Esse espaço não assume necessariamente a forma de um campo autônomo [...] Não se pode, contudo, falar de discursos constituintes na ausência de um espaço em que sejam comparáveis os agentes e os discursos em conflito pela legitimidade enunciativa. A unidade de análise pertinente não é um discurso fechado em si mesmo, mas o sistema de relações que permite que cada discurso se instaure e se mantenha. A relação com os outros e a relação consigo mesmo só são distinguíveis em termos ilusórios, não estando o interdiscurso no exterior de uma identidade encerrada em suas próprias operações, ainda que todo posicionamento se queira nascido de um retorno às coisas mesmas, de uma justa apreensão do belo, do verdadeiro etc., que os outros posicionamentos teriam esquecido ou desfigurado. (Maingueneau, 2006, p. 68, com interpolações entre colchetes nossa)

Um ponto relevante na acepção de análise do discurso proposta pelo estudioso diz respeito à cenografia (2006; 2008b). Segundo ele, o texto cria uma cena, que não é imposta pelo tipo ou gênero de discurso, mas sim construída pelo próprio texto. O que o texto diz cria uma cenografia que precisa ser validada pela enunciação. Logo, a cenografia é, ao mesmo tempo, a origem do discurso e o que concebe este discurso, conferindo legitimidade ao enunciado, o qual, por sua vez, deve legitimar a cenografia. Assim, se existe uma constituição nos discursos, a cena de enunciação constituída no texto é que legitima esse direito à fala da fonte legitimadora.

Tal conceito colabora, na nossa análise, para debatermos a ideia de lugar de fala – nunca é demais reforçar que também somos PcD motora a exemplo do nosso objeto de estudo e que esse prisma, o do lugar de fala, nos incomoda por não pactuarmos com ele em nossa pesquisa. Nesse contexto, nos colocamos em uma posição crítica quanto a esse tema, optando por não assumirmos esta condição e fazendo jus ao que aponta Campos (2018, p. 38):

Reconhecer o lugar a partir do qual se fala é, então, deparar-se com os próprios limites, e não afrontar a militância ou os sujeitos historicamente marginalizados. Ao contrário, é interrogar o saber descendente, questionar as fronteiras de ordem moral que pautam as pesquisas, além da normatização estabelecida por comitês institucionais que regulam, sob a perspectiva da bioética, a participação de sujeitos em estudos. É, também, desafiar o *status quo* acadêmico eurocêntrico, branco, masculino, classista, cisgênero e heteronormativo que tende a naturalizar a apropriação de uma problemática alheia em nome do fazer científico, que, no mais das vezes, rende louros tão somente à comunidade de pesquisadores e pouquíssimo ou nada acrescenta à condição do Outro, tomado como objeto de análise. (com termo em caixa alta da autora)

Dessa discussão extraímos o fato de que pretendemos e iremos compartilhar as observações e os resultados da nossa investigação com todos os participantes dela, pois

compreendemos que este é o caráter social de se fazer pesquisa. Acreditamos, dessa forma, ser possível contribuir para que os discursos sobre a deficiência e a deficiência motora sejam encarados por uma óptica inclusiva melhor no que se refere aos trabalhadores que têm tal condição física.

Não somos especialistas de análise do discurso e, por isso, não temos a pretensão de destrinchar dialeticamente tal corrente de pensamento. A nós cabe o desafio de manusearmos de maneira adequada os preceitos que a regem, a partir da linha que adotamos. Reiteramos a sua importância para as pesquisas que lidam com sujeitos que merecem e precisam ter a devida exposição e protagonismo social, caso das PcD motora. Desse modo, nos situamos na perspectiva de Maingueneau (2022, p. 187) quanto à análise do discurso:

A análise do discurso apareceu em determinada configuração histórica. Ao organizar seu campo em torno do estudo das conversações e dos textos provenientes de gêneros institucionais, ela alcançou relativa homogeneidade. Mas, com o tempo, essa situação se torna dificilmente sustentável. A questão é saber se aceitamos uma concepção restrita de discurso, que lhe confere certa homogeneidade, mas restringe consideravelmente sua capacidade de abarcar a realidade na qual vivemos, ou se optamos por uma concepção ampliada, que confere o devido lugar às coisas e às técnicas.

Reafirmamos que temos ciência do desafio proposto ao escolhermos a análise do discurso como um dos emolumentos a colaborar na nossa pesquisa de campo. Pelos elementos que listamos nesta seção, compreendemos que ela – a análise do discurso – tem um papel, associado à visada ergológica, de fazer emergir os enunciados capazes de demonstrar como as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora podem e devem trilhar a perspectiva da acessibilidade e da inclusão social para esses trabalhadores.

2.7 Como mobilizar diferentes saberes e técnicas de pesquisa para analisar as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora

Acabamos de falar em desafio na seção anterior e é repetindo este termo que abrimos as problematizações atinentes à mobilização de diferentes áreas de conhecimento e à triangulação de técnicas de pesquisa (Denzin; Lincoln, 2008; Moliani, 2020) diversas para trazer à luz as relações de comunicação no mundo do trabalho das PcD motora. Aliás, cabe desde já um reposicionamento à ideia de desafio, que mais do que ressaltar as alternativas encontradas diante das dificuldades epistêmicas, deve ser entendida como a possibilidade que tivemos de construir um modelo teórico-analítico que nos facultou agregar e condensar saberes voltados a pensar em

como a imbricação da comunicação com o trabalho (Fígaro, 2001; 2008), pelo viés da ontologia do ser social (Lukács, 2012), é capaz de promover a inclusão social dos trabalhadores que são pessoas com deficiência motora.

Estabelecer esse tipo de debate é importante e faz jus à preocupação de Lopes (2010) a respeito da fragilidade do domínio metodológico que acomete, por vezes, os estudos em Comunicação, causando inclusive um distanciamento da realidade, o que propicia críticas advindas da falta de problematização da prática da pesquisa. Esse cenário só piora diante de uma falsa ideia heurística sobre a neutralidade das técnicas que são usadas pelo pesquisador.

A ilusão de que as operações “axiologicamente neutras” são também “epistemologicamente neutras” limita a crítica de um trabalho sociológico, o próprio ou o dos outros, ao exame, sempre fácil e muitas vezes estéril, de seus pressupostos ideológicos e de seus valores últimos. [...] Até mesmo as operações mais elementares e, na aparência, as mais automáticas do tratamento da informação implicam escolhas epistemológicas e mesmo uma teoria do objeto. (Bourdieu; Chamboredon; Passeron, 2010, p. 54; 60)

Conforme pondera Minayo (2002, p. 17), apesar de se tratar de um aprendizado teórico, a pesquisa representa uma amálgama entre o pensamento e a ação. “Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática.” Contudo, para que nossas escolhas epistemológicas estejam alicerçadas coerentemente, vale atentar à postulação apresentada por Bonin (2006, p. 24-25):

Não estou querendo dizer com isso que questões advindas da observação da realidade ou da experiência profissional não possam vir a constituir um problema de investigação científica, mas argumentando que precisam adquirir um “fôlego científico”, que necessitam se articular a uma problematização que as constitua enquanto questões científicas, com ancoragem em um quadro teórico-conceitual suscitado pelo problema da pesquisa e construído para pensar sua especificidade.

É importante esclarecer que as experiências vivenciadas em nossa prática profissional no mundo corporativo, agora com a devida reflexão sobre a nossa condição de PcD motora, nos ajudaram na imersão científica que realizamos. Afinal, “[...] a prática não necessariamente precisa estar dissociada da teoria, ou seja, teoria e prática podem andar juntas servindo como complemento uma da outra.” (Iser, 2006, p. 193). Estabelecer essa conexão se mostrou adequado para traçarmos um percurso no qual teoria e empiria pudessem trafegar lado a lado, cruzando-se por diversas vezes, sem produzir derrapagens nem atropelamentos.

Nesse sentido, um exemplo, que poderia se transformar em um empecilho, foi a pandemia da Covid-19, que conforme comentamos nos fez abortar a ideia inicial da observação de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008, Poupart *et al.*, 2008) para traçar o perfil das PcD motora. No entanto, ela simbolizou a possibilidade de redirecionar nossos esforços para construirmos o universo do nosso objeto de estudo a partir da junção de arcações teóricas diversos, os quais apresentamos no Capítulo 1. “Refletir o percurso significa entender que a pesquisa em sua construção é resultante de operações de escolhas e substituições, avaliações e reformulações [...]” (Pereira, 2006, p. 172). Portanto, refazer essa trilha teórico-metodológica representou um aprendizado no processo de se fazer uma pesquisa envolvendo pessoas com deficiência motora.

Diante desse quadro é que a fundamentação metodológica que fomentamos seguiu os preceitos estabelecidos por Minayo (2002, p. 16), em que se tem um pensamento que é exercido, de maneira prática, junto à realidade constituída. Nas palavras da própria autora: “[...] a metodologia inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade e o sopro divino do potencial criativo do investigador.”

O trajeto que percorremos nos deu a garantia da necessidade de fazermos uma pesquisa exploratória, com amostra não-probabilística, juntando instrumentos como a aplicação de questionário, a realização de entrevistas basilares e aprofundadas, a (retomada da) observação de campo da atividade de trabalho de uma profissional que é PcD motora – ocasião em que fizemos anotações em diário de campo e registros de imagens. Tudo isso serviu para operacionalizarmos os contatos com os participantes da investigação.

É preciso destacar o papel da ergologia, que simbolizou nosso guarda-chuva para organizarmos a análise dos materiais coletados. Por sinal, faz-se importante apontar que acionaremos, a partir deste capítulo, a terminologia corpo-si, proveniente da visada ergológica, para nos referirmos aos trabalhadores que são PcD motora. Entendemos que há todo um simbolismo nessa nomenclatura, que transfigura bem a ideia de o que representa e dos sentidos que mobilizam o corpo com deficiência motora que trabalha, que é outra expressão já em uso por nós.

Dessa maneira, falamos em corpo-si ao invés de sujeito, já que esse último termo remete à noção de “[...] um sujeito pensado, intelectualmente circundado [...] um sujeito conhecido, antecipável – o que justamente não é o que manifesta a atividade humana, em permanência microcriadora [...]” (Durrive, 2002, p. 24). Para não haver dúvidas, nossa escolha se filia na definição a seguir:

O corpo-si afasta a ideia de sujeição, seja às estruturas ou à racionalidade, e enfatiza a ação de tomar decisões e assim transformar a si e ao meio diuturnamente em suas atividades de trabalho. O corpo-si se apresenta como um esforço teórico e epistemológico de definição da singularidade viva no trabalho. A expressão comporta a dimensão física do corpo do trabalhador – acionada mesmo que a natureza do trabalho seja exclusivamente intelectual – e as dimensões históricas e singulares. Dessa forma, a expressão corpo-si é um marcador da requalificação do sujeito no trabalho que vive a dialética entre o uso de si por si mesmo e o uso de si pelos outros. (Rodrigues da Silva, 2022, p. 45)

Percebe-se, com essa opção, que a ergologia, na etapa empírica, é responsável por relacionar os vários conhecimentos relativos ao mundo do trabalho. Em conjunto com a análise de discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010), possibilita intuir o que é o trabalho como atividade humana e os enunciados em circulação na órbita das pessoas com deficiência motora. A atuação desse corpo-si nos revela, pela visada ergológica, como as relações de comunicação que perpassam a atividade de trabalho colaboram para a sua inclusão social. São essas análises que mostraremos no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3

3. A interpretação geral e específica dos materiais de pesquisa

O homem que cavalga longamente por terrenos selváticos sente o desejo de uma cidade.

(Calvino, 1990, p. 12)

Chegamos ao ponto nevrálgico da tese, no qual iremos apresentar as análises realizadas com base nos materiais coletados em nossa pesquisa de campo. Convém lembrar que nossa caminhada até esta etapa se guiou, conforme exibido no Capítulo 1, por uma estruturação teórica composta por abordagens distintas para além da comunicação e do mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008), pilares do nosso arcabouço epistemológico. Assim é que agregamos contribuições da saúde coletiva (Vale de Almeida, 2004; Dejours, 2004; Birman, 2005; Ortega, 2006), do *design* centrado no usuário (Dantas, 2014) e da crítica ao neoliberalismo (Harvey, 2008; Boltanski; Chiapello, 2009; Ehrenberg, 2010; Standing, 2013; Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Han, 2017), às quais se somaram uma breve contextualização histórica e jurídica sobre a deficiência.

Nesse contexto, houve ainda a necessidade de estabelecer uma construção metodológica que pudesse abarcar nossos objetivos e nossas hipóteses, o que fez com que nos decidíssemos por uma investigação exploratória (Gil, 2008) de caráter qualitativo (Poupart et al., 2008). Tal opção se refletiu nas escolhas e na triangulação (Denzin; Lincoln, 2008; Moliani, 2020) dos instrumentos de pesquisa problematizados no Capítulo 2: análise documental (Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008); questionário (Thiollent, 1980) com perguntas abertas; entrevistas (Medina, 1986) basilares e aprofundadas, em uma combinação dos modelos semiestruturado, centrado e clínico (Thiollent, 1980); e observação de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) com anotações em diário (Marin, 2006) e registro de imagens (Kossoy, 1980; Joly, 2012).

O resultado obtido no cruzamento desses métodos e a sua aplicação para cada um dos sujeitos da nossa pesquisa é o que apresentaremos na sequência. Ressalta-se que o parâmetro crítico para tratar das relações de comunicação no mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) das pessoas com deficiência motora se baseia no encontro entre a ergologia (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022) e a análise do discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010). Essa articulação é que nos permitiu compreender como a inclusão das PcD

motora na esfera laboral perpassa (ou deveria perpassar) a perspectiva da ontologia do ser social (Lukács, 2012).

Vale referendar que nosso percurso seguiu à risca a Resolução CNS 510/2016 quanto aos procedimentos éticos previstos pelo Conselho Nacional de Saúde em estudos que envolvam seres humanos. Daí que em conformidade com o sistema da Plataforma Brasil, que regula os procedimentos da nossa investigação, o termo de consentimento livre e esclarecido, com permissão para uso de imagem e de áudio, foi encaminhado a todos os participantes da pesquisa, os quais endossaram o respectivo documento, ficando com uma cópia assinada. Dessa forma, garantiu-se o anonimato completo a eles e o sigilo à nomeação das organizações em que atuavam à época da investigação de campo.

Portanto, a identificação das pessoas se dará pelas iniciais de seus nomes e sobrenomes e por particularidades que as contextualizem à investigação. Ratificamos o cuidado na preservação de seus dados para não as expor a situações constrangedoras. Em relação às organizações, a designação será por letras maiúsculas, seguindo a ordem alfabética. Além disso, mencionaremos apenas características que as dimensionem no seu cenário institucional.

Cumpramos salientar que as análises que veremos são fruto das orientações recebidas ao longo do período do doutorado. Assim, entre 2020 e 2024, mantivemos um total de 12 reuniões específicas, afora conversas pontuais, que tiveram o papel de ordenar nossos rumos, dirimindo dúvidas circunstanciais. A esses encontros se somam também a submissão do estado da arte do estudo para avaliação do conjunto de pesquisadores do CPCT em 2021, antes do exame de qualificação ocorrido no primeiro semestre de 2022, e a nossa participação em congressos científicos, nos quais buscamos sempre levar recortes da tese em seu processo de elaboração.

É preciso destacar que todas essas etapas foram determinantes para que pudéssemos ampliar o nosso olhar a respeito do problema da pesquisa. Serviram ainda para ponderarmos acerca das hipóteses que elencamos, proporcionando uma jornada de aprendizado, cujos desdobramentos se verteram em descobertas e novos conhecimentos que nos possibilitaram concluir a presente investigação.

Posto isso, neste capítulo trataremos um relato de como contatamos cada um dos participantes da investigação, as dificuldades que se apresentaram nos nichos estudados, as decisões tomadas e, o principal, as análises formuladas a partir da trajetória traçada. Convém pontuar que para chegar à interpretação, dedicamos atenção significativa à fase descritiva das informações captadas, cuja relevância pode ser entendida no comentário a seguir:

A descrição é desenvolvida através da operação de análise descritiva e é feita em dois passos: o primeiro é constituído por procedimentos técnicos de organização, crítica e classificação dos dados coletados. Trata-se na prática de proceder a uma manipulação dos dados [...] O segundo passo abrange procedimentos propriamente analíticos que visam à construção dos “objetos empíricos” e a reprodução do fenómeno nas condições de sua produção. A construção do “objeto empírico” vem a ser reprodução do fenómeno concreto descrito através de seus caracteres essenciais. Este procedimento analítico só é possível mediante as inferências permitidas pela tabulação ou classificação anterior dos dados, pelas quais o fenómeno deixa de ser percebido como algo caótico e ininteligível e passa a ser visto em seus atributos essenciais e interdependentes, isto é, sob uma forma sintética. (Lopes, 2001, p. 149)

Daí a importância dedicada em nosso estudo a esta etapa, que possibilita “[...] a capacidade de descrever, de modo unívoco e sintético, as condições concretas de produção dos fenómenos estudados, condições que residem no nível empírico.”¹⁰⁷ Por isso, para cada um dos sujeitos desta pesquisa estabelecemos um relato detalhado que irá nos fornecer as condições para passarmos ao próximo estágio, representado pela interpretação.

É a fase que envolve a teorização dos dados empíricos dentro da perspectiva teórica adotada no início da pesquisa. O ponto de chegada retoma dialeticamente o ponto de partida, integrando os dados numa totalidade que agora é igualmente objeto empírico e objeto teórico. [...] É somente através dessa fase de elaboração interpretativa dos dados que se pode atingir um padrão de trabalho científico unificado na área de conhecimento da Comunicação. Só esse padrão é capaz de coordenar organicamente teoria e pesquisa, operações técnicas, metodológicas, teóricas e epistemológicas numa única experiência de investigação.¹⁰⁸

O processo de construção teórico-metodológico que se revela no momento analítico nos permitiu perceber a complexidade e a riqueza que vicejam em torno de um estudo científico que, como lembra a pesquisadora, é um conhecimento que “[...] procede normalmente por rupturas, discontinuidades e crises.”¹⁰⁹ Para tanto, dentro do que consideramos adequado à nossa investigação, iremos apresentar a interpretação em dois formatos: um mais geral, nas seções seguintes, e outro com viés específico à imbricação entre comunicação e mundo do trabalho, ao final deste capítulo. É o cômputo de ambas circunstâncias que vamos exibir melhor a partir de agora.

¹⁰⁷ Ibid., p. 151.

¹⁰⁸ Ibid., p. 151-152.

¹⁰⁹ Ibid., p. 37.

3.1 Análise dos dados coletados das entidades que atuam em defesa de pessoas com deficiência

Conforme mencionado, o procedimento interpretativo será feito a partir de cada sujeito da pesquisa com os quais procuramos estabelecer contato. Nesse sentido, o *corpus* das entidades que atuam em defesa de pessoas com deficiência é formado por instituições do terceiro setor, organizações não governamentais (ONGs), órgãos de classe e o poder público. Essas são as categorias que juntamos neste grupo, que foi um dos primeiros a ser procurado logo no começo de 2021.

Há de se esclarecer que não conhecíamos interlocutor algum nessas entidades. Em virtude da vigência da pandemia de Covid-19, buscamos, de acordo com o que comentamos anteriormente, relacionamento remoto por meio de envio de mensagem de e-mail aos endereços eletrônicos institucionais, os quais localizamos em sites próprios ou em páginas de busca na internet, além do preenchimento de formulário de contato nos sites das organizações. Em muitos casos, utilizamos as duas formas de relacionamento e procuramos abrir diálogo acerca do estudo em mais de uma ocasião.

As tratativas seguiram um protocolo básico em todos os agrupamentos: apresentação do pesquisador (inclusive da condição de ser PcD motora com mobilidade reduzida permanente), da instituição de ensino superior e do grupo científico a que estávamos vinculados; explicação dos objetivos da pesquisa; o motivo que nos levou a procurar a respectiva organização; o envio do projeto original com o qual fomos aprovados no processo seletivo do doutorado; e o encaminhamento do certificado de registro favorável da investigação no sistema da Plataforma Brasil. Entendíamos que esse primeiro contato, mais detalhado, era necessário para que pudessemos criar uma empatia (Rogers, 1991) que nos permitisse indagar a respeito do interesse da instituição em participar da nossa investigação.

Daí que o objetivo junto a este *corpus* esteve assentado principalmente na lógica de se dispor de informações que subsidiassem a compreensão dos sentidos que envolvem a deficiência e a deficiência motora. Das 13 organizações que contatamos neste bloco, apenas 3 demonstraram interesse em participar do estudo. Longe de querermos levantar polêmicas, consideramos relevante mencionar a lista de instituições procuradas que não responderam ao pedido, sem que isso induza à formação de juízo de valor a respeito delas.

No caso, a nomeação serve para que se tenha uma noção do perfil institucional buscado neste grupo. Assim, as organizações contatadas que não deram retorno foram Instituto Ethos, Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), Portal da Inclusão Social,

Rede Empresarial de Inclusão Social, Egalité, Associação Open Door, Deficiente Online, Comissão Especial de Direitos das Pessoas com Deficiência da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional São Paulo (OAB SP), Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (Prefeitura de São Paulo) e Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Governo do Estado de São Paulo).

Pontua-se que quanto ao poder público fizemos contato em duas ocasiões distintas, por e-mail e pelos formulários *online* disponibilizados nos sites institucionais de ambas secretarias, seguindo o protocolo que já descrevemos. Não obtivemos resposta alguma, mesmo que fosse uma mensagem de e-mail para demonstrar impossibilidade ou desinteresse em relação à pesquisa. A falta de retorno, ainda que culminasse em uma negativa, gera dúvidas sobre o real interesse desses entes públicos em implementar ações e programas destinados à diversidade e à inclusão de pessoas com deficiência.¹¹⁰

Essa percepção de descaso só aumenta quando vemos exemplos de como a administração pública não se preocupa com tais assuntos. No caso, o atual mandatário estadual¹¹¹, antes de assumir o governo em 2023, havia anunciado a dissolução da pasta criada em 2008 para cuidar dos interesses das PcD. A repercussão contrária na mídia gerou recuo na proposta.¹¹² Para se ter uma ideia da representatividade do tema deficiência em termos de orçamento, o valor previsto para o órgão estadual em 2024 é da ordem de R\$ 253,7 milhões, ocupando a antepenúltima posição, à frente apenas da Secretaria de Políticas para as Mulheres (R\$ 42,5 milhões) e da Secretaria de Negócios Internacionais (R\$ 20,8 milhões). Como comparativo, o maior montante orçamentário é da Secretaria de Educação (R\$ 133,6 bilhões).¹¹³

Quanto à Comissão Especial de Direitos das Pessoas com Deficiência da OAB SP, tivemos inicialmente parecer favorável à sua presença na investigação, com indicação de interlocutor a ser procurado, o que fizemos prontamente e de quem também recebemos sinalização positiva. Porém, após encaminharmos o material de pesquisa, não tivemos mais retorno. Insistimos no contato, até para saber sobre possível desistência, mas nada de resposta. O quadro causou surpresa, haja vista que não era essa a postura que esperávamos de uma comissão que integra um renomado órgão representativo como a OAB SP.

¹¹⁰ Na época dos contatos feitos, as gestões eram comandadas pelo ainda prefeito Bruno Covas (PSDB), substituído em maio de 2021 por Ricardo Nunes (MDB), e pelo ex-governador João Doria (PSDB).

¹¹¹ Trata-se de Tarcísio de Freitas (Republicanos), ex-ministro de Jair Bolsonaro, que mesmo sem nunca ter residido oficialmente no Estado de São Paulo, venceu a última eleição e se tornou governador.

¹¹² Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/12/29/tarcisio-volta-atras-e-diz-que-mantera-secretaria-de-pessoas-com-deficiencia-na-estrutura-do-governo-dele-em-sp.ghtml>. Acesso em: 26 set. 2023.

¹¹³ Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/spl/2023/08/Propositura/1000497864_1000635205_Propositura.pdf. Acesso em: 26 set. 2023.

Das instituições que se dispuseram a contribuir com o estudo, duas atuam em prol de pessoas com deficiência e a outra integra um órgão de classe, todas sediadas na capital paulista. Conforme indicamos, elas serão nominadas por letras maiúsculas, seguindo a ordem alfabética, para preservar o anonimato garantido pelo termo de consentimento. O instrumento de pesquisa usado por nós foi a aplicação de questionário remoto com perguntas abertas, cujo roteiro incluiu o levantamento de informações sobre as entidades, além de dados e posicionamentos relativos a PcD e a PcD motora.

A organização A existe desde agosto de 2015 e presta consultoria para a estruturação e a gestão de programas de inclusão social e de sustentabilidade. Apesar de estar constituída juridicamente como microempresa, sendo composta à época da pesquisa por uma sócia-diretora, um sócio-diretor financeiro, uma assistente administrativa contratada em regime CLT e vários parceiros que prestam serviços via pessoa jurídica (PJ)¹¹⁴, sua atuação se assemelha mais a uma entidade do terceiro setor (informação verbal).¹¹⁵ Não à toa, ela se autointitula como “instituto” e daí optarmos por deixá-la neste grupo. Assim, após anuência em integrar a investigação, enviamos o questionário, via e-mail, em 19 de março de 2021. A devolutiva, com respostas da sócia-diretora I.S., ocorreu em 16 de abril do mesmo ano.

Em relação à respondente, de quem não conseguimos dispor de mais dados como idade e formação superior, sabemos, por conteúdo disponível no site da instituição, que ela trabalhou como executiva em grandes corporações privadas – em sua última experiência nesse segmento, cuidou da implementação de um programa de diversidade. À frente da organização A, estima ter colaborado na contratação formal de mais de 2 mil profissionais que são PcD ao influenciar positivamente as empresas para as quais prestava consultoria.

A vivência no mundo corporativo privado é algo bastante patente, uma vez que I.S. demonstra, pelo teor das respostas dadas, se tratar de alguém que tem conhecimento desse ambiente no que diz respeito às PcD. Isso se traduz na maneira com que estabelece a interface entre os direitos assegurados e as dificuldades que se apresentam a essa parcela da população no espectro laboral.

¹¹⁴ Estamos nos referindo aos profissionais que formalizam uma empresa, por meio de um CNPJ, e que passam a prestar serviços a uma organização. A vantagem para o contratante é a redução de custos, uma vez que não é mais preciso arcar com valores destinados ao INSS, às férias e ao 13º salário, entre outros direitos trabalhistas assegurados pela CLT. Essa conta passa a ser de competência do próprio profissional no regime PJ. Entre as possibilidades de PJ permitidas no país estão a microempresa (ME) e o microempreendedor individual (MEI) que, no modelo de contratação terceirizado, atendem bem aos anseios neoliberais.

¹¹⁵ Informações fornecidas por I.S., sócia-diretora da organização A. Ela respondeu questionário remoto, cuja devolutiva recebemos, via e-mail, em 16 de abril de 2021. Como forma de padronização, os dados seguintes desta organização, extraídos junto à sua representante, não serão apresentados em nota de rodapé para evitar repetição da respectiva referência.

Consideramos que as pessoas com deficiência enfrentam enormes barreiras impostas pela sociedade, como escolas sem acessibilidade, equipamentos públicos e privados de saúde e lazer sem acessibilidade, pessoas com comportamento capacitista em todos os ambientes e posições. [...] Paralelo a este cenário, identificamos também algumas evoluções importantes na promoção da inclusão, como empresas que se reúnem para incentivar as melhores práticas, as próprias pessoas com deficiência se colocando como protagonistas de suas histórias nas redes sociais, o aumento de recursos de acessibilidade como aplicativos e maior formação e informação sobre a inclusão das pessoas com deficiência. O Brasil é um dos países que adotaram a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU como lei constitucional, e isso coloca o país em condição mais adiantada do que alguns outros. Ainda assim, os desafios são gigantescos e precisamos sempre estar atentos às ameaças e às oportunidades de avanço. (I.S., 2021)¹¹⁶

A respondente demonstra estar ciente dos entraves que cercam a Lei de Cotas, que é mencionada como um “[...] instrumento necessário para correção da exclusão histórica.” Ao mesmo tempo, I.S. afirma que é preciso ir além do ato de contratar PcD, já que “[...] quando as pessoas são contratadas é que começa o processo da inclusão.” Ou seja, a inserção de uma pessoa com deficiência no mundo do trabalho só irá acontecer de maneira efetiva se tal ação não parar na porta de entrada das organizações que empregam esses profissionais.

A sócia-diretora da organização A complementa que se não fosse a existência de uma legislação específica, como a Lei de Cotas, “[...] dificilmente a sociedade promoveria espontaneamente o direito ao trabalho como uma opção das pessoas com deficiência.” Diante dessa situação, ela acredita ser preciso capacitar cada vez mais os gestores e as lideranças das corporações em assuntos relativos à inclusão de PcD no trabalho.

Há empresas em diferentes estágios de maturidade em relação à inclusão das pessoas com deficiência. Algumas percebem como obrigação legal, e cumprem a cota, algumas ainda não contratam por resistência e algumas consideram um valor para a empresa contar com pessoas com deficiência, e contratam números superiores aos estabelecidos na cota, além de promoverem boas práticas.

Quanto à própria entidade pesquisada, a presença de PcD estava atrelada, no período da investigação, a trabalhadores autônomos que prestavam serviços relativos à redação jornalística, à condução de *workshops*, ao apoio na coordenação de projetos e à consultoria de acessibilidade – todos no sistema de pessoa jurídica. Anteriormente, a instituição teve uma

¹¹⁶ Em razão do termo de consentimento, que garante anonimato ao sujeito da pesquisa, adaptamos a notação da pessoa entrevistada por nós ou que tenha respondido a questionário com as iniciais do nome e sobrenome para referenciar a citação. Adotaremos tal critério nas demais citações deste capítulo que se encaixem nessa situação. Para evitar repetição no texto, designaremos apenas na primeira citação os sujeitos da pesquisa de cada nicho.

psicóloga e um jornalista, que atuavam no regime CLT, e uma estudante de Publicidade e Propaganda como estagiária. Se observamos o conjunto de profissionais, chama atenção a presença de comunicadores (apesar de se tratar de uma estudante), o que parece denotar a centralidade da comunicação nas ações que envolvem as pessoas com deficiência.

Desse modo, percebe-se a prevalência da lógica neoliberal mesmo em uma organização que lida diretamente com a elaboração e a gestão de programas de diversidade e de inclusão de PcD. Com isso, o modelo de contratação de trabalhadores segue as diretrizes da cartilha empresarial que preconiza a terceirização do trabalho. No que tange às condições de acessibilidade, I.S. explica de que maneira sua entidade formatou o ambiente laboral às pessoas com deficiência.

Cada um contou com recursos de acessibilidade de acordo com suas características. O jornalista, que é cego, por exemplo, contou com *software* de leitura de tela e apoio na locomoção nas primeiras semanas. A publicitária, que tem uma malformação congênita no braço, contou com um suporte desenvolvido especialmente para que ela pudesse usar o teclado de forma ergonômica e confortável. Para a psicóloga, que tem uma deficiência física e caminha com baixa mobilidade, mas não tem necessidade de adaptações, foi destinada uma vaga reservada para estacionar o carro no estacionamento.¹¹⁷

Nota-se o esforço em dimensionar e dar conta das barreiras arquitetônicas e de comunicação para o pleno desenvolvimento da atividade de trabalho das pessoas com deficiência no âmbito interno da instituição. Vale a ressalva de que não pudemos conferir *in loco* como isso ocorria no caso dos trabalhadores que são PcD e atuavam no formato PJ, ou seja, se a organização se encarregava de garantir os mesmos preceitos de acessibilidade a quem trabalhava como prestador de serviço.

De todo modo, I.S. é categórica ao apontar o que falta para que as empresas tenham mais pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários: “Vencer o preconceito e o capacitismo.” No que se refere às PcD motora, ela enxerga os seguintes obstáculos que se apresentam a esses profissionais no mercado de trabalho: a garantia de acessibilidade arquitetônica no trajeto e no ambiente laboral, a mudança de atitude para se contrapor ao capacitismo e ao preconceito (Heller, 2000), além da adequação do perfil profissional às atividades a serem desempenhadas.

¹¹⁷ Pelo que já comentamos, convém substituir os termos “cego” e “deficiência física” por, respectivamente, “pessoa com deficiência visual” e “deficiência motora”.

Não é adequado oferecer uma vaga considerando apenas o tipo de deficiência. A pessoa com deficiência, assim como as pessoas sem deficiência, tem suas preferências, suas competências técnicas e comportamentais e, de acordo com seu currículo, experiência e habilidades que deverão ser indicadas para as posições disponíveis na empresa.

As falas de I.S., no geral, revelam a necessidade do mundo corporativo se preparar melhor não só para contratar, mas também para assegurar condições de trabalho adequadas para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções como outro profissional qualquer, reforçando a ideia de que a inclusão social deve possibilitar às PcD irem além da porta de entrada das empresas. Demonstram ainda que o preconceito e o capacitismo são conceitos que persistem na esfera laboral, apesar de tantos discursos circundantes sobre diversidade e inclusão – as ditas práticas de ESG que compõem os tradicionais relatórios de sustentabilidade, exigência estipulada para as organizações que têm capital aberto no mercado de ações.

As mesmas percepções sobre os desafios das pessoas com deficiência, e em especial as que têm deficiência motora, são compartilhadas por M.A.V., gestora da organização B, que respondeu ao questionário de pesquisa. O contato inicial ocorreu na última semana de janeiro de 2021, com anuência imediata a uma primeira conversa por telefone. A partir daí, houve envio de vários e-mails para ajustar a agenda, marcada quase para o final de junho. Após a realização da ligação telefônica, acertamos o encaminhamento das perguntas da investigação por mensagem eletrônica, as quais foram remetidas no dia 24 de junho. A devolutiva, após trocas de e-mails e uma nova conversa por telefone, aconteceu em 10 de setembro.

A organização B, que não tem fins lucrativos, foi criada em 1997 por uma profissional que se tornou uma PcD motora em virtude de um acidente ocorrido três anos antes de sua fundação. Conforme consta em seu site, o foco central no começo era o apoio ao paradesporto¹¹⁸ e a pesquisas para cura de paralisias.¹¹⁹ Interessante observar que esse último enfoque tem uma matriz simbólica que guarda muito proximidade à visão biomédica que, como discorremos, apoia-se na ideia da deficiência como uma enfermidade a ser tratada e sanada. Outro ponto de destaque é que a entidade apresenta em sua página eletrônica dados do Censo 2010 para referenciar a quantidade de PcD no Brasil. Isso reforça outro comentário anterior nosso relativo à variedade de informações numéricas, o que resulta na falta de estatísticas padronizadas a respeito da deficiência no país.

¹¹⁸ Paradesporto são modalidades esportivas praticadas por pessoas com deficiência.

¹¹⁹ Informações disponíveis no site da organização B. Em decorrência do termo de consentimento, não iremos listar o endereço eletrônico para preservar o anonimato da instituição.

À época da pesquisa de campo, segundo M.A.V., a instituição, que leva o nome de sua fundadora, prestava assistência a PcD em comunidades mais vulneráveis, além de manter apoio a 30 atletas de alto rendimento¹²⁰ nessa condição. Estima-se que cerca de 8 mil pessoas já haviam sido atendidas pelas ações desenvolvidas, que incluíam a realização de mutirões com equipe multidisciplinar formada por fonoaudióloga, psicóloga, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, médico fisiatra, assistente social e advogado (informação verbal).¹²¹ Por essa dedicação às pessoas com deficiência, a entidade vinha “[...] consolidando-se como uma organização de marca própria, referência em inclusão, acessibilidade e promoção da cidadania de pessoas com deficiência.” (M.A.V., 2021).¹²²

Os recursos para desenvolver e manter as atividades eram provenientes de patrocínios, captados a partir de cada projeto. A instituição mantinha parcerias com serviços públicos e privados e dispunha de publicações, para *download* no site, com informações às PcD motora: “[...] falta acesso das pessoas com deficiência e seus familiares às leis e políticas públicas já existentes [...]”. Com isso, a intenção era despertar a conscientização desse público para a necessidade de efetivação de seus direitos no dia a dia. Nesse sentido, a gestora aponta a prevalência de situações, consideradas básicas, que as PcD ainda precisam enfrentar para o pleno exercício da cidadania:

Acessibilidade sobretudo na comunidade – ruas, calçadas, transporte coletivo, cultura, lazer etc. –; tecnologia assistiva com condições de acesso para todos pois é muito caro; possibilidade de cuidados com a saúde integral, com acesso às especialidades médicas; ofertas de serviços de reabilitação e manutenção¹²³ nos territórios onde residem ou mais próximos deles.

M.A.V. entende ser preciso avançar cada vez mais para que as PcD se apropriem de conquistas obtidas, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei federal 13.146/2015). Para isso, pontua questões que considera importantes de se colocar em prática: “[...] os conselhos [de PcD] serem de fato representativos, as secretarias [voltadas às PcD], tanto de Estado como

¹²⁰ Nesse caso, são os atletas considerados profissionais que participam de competições nacionais e internacionais.

¹²¹ Informações fornecidas por M.A.V., gestora da organização B. Ela respondeu questionário remoto específico, cuja devolutiva recebemos, via e-mail, em 10 de setembro de 2021. Como forma de padronização, os dados seguintes desta organização, extraídos junto à sua representante, não serão apresentados em nota de rodapé para evitar repetição da respectiva referência.

¹²² Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento.

¹²³ Trata-se aqui de fazer com que a PcD motora não tenha de se locomover por grandes distâncias para realizar suas atividades diárias, o que inclui o acesso aos serviços médicos e de reabilitação.

dos municípios, conquistarem total representatividade, acabar e impedir os retrocessos¹²⁴ etc.” (com interpolações entre colchetes nossa).

Ela acredita que só será possível dar um salto quanto à inclusão se houver mais informação e conhecimento sobre a deficiência, uma maior participação das PcD na definição de políticas públicas e o combate ao capacitismo e ao preconceito, com a mudança de atitudes que propiciem tais comportamentos. A gestora destaca também a atenção a ser conferida às pessoas com deficiência que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

Em relação ao mundo do trabalho, a respondente aponta que a Lei de Cotas representou uma conquista relevante para as PcD, gerando impactos em outras áreas, como o sistema de transporte público, os serviços de saúde e a educação. Contudo, ressalta ser necessário que o debate a respeito da inclusão permaneça em constante avanço nos ambientes de trabalho.

[...] ainda se faz necessário um amplo entendimento e conhecimento de que a pessoa com deficiência deve, de fato, ser inserida/incluída nas atividades laborativas para que ela possa gerar produtividade, demonstrar sua criatividade; enfim, ter acesso a uma inclusão efetiva, fazendo também parte da política de cargos e salários da empresa, tendo direito a um plano de carreira etc.

M.A.V. crê que a contratação de mais trabalhadores que são PcD por parte das corporações somente acontecerá com o investimento em acessibilidade, recursos e tecnologias assistivas, somados à derrubada de barreiras arquitetônicas e atitudinais. “Se faz importante lembrar que tudo isso pode ser superado com ações por vezes muito simples, mas com o conhecimento da realidade e, portanto, com a participação da pessoa com deficiência.”

No aspecto interno, a organização B, durante a pesquisa de campo, era administrada por quatro profissionais que atuavam de maneira voluntária. Além da gestora que respondeu ao questionário, havia um coordenador de esportes, uma gerente financeira e administrativa e a coordenadora de um projeto permanente. A esse quadro se juntava uma especialista em mídias sociais, encarregada de gerir os conteúdos informativos e a interação com o público. Em que pese a distinção feita ao trabalho ser voluntário, o quarteto atuava como MEI que, por sinal, também era a forma como a equipe do projeto permanente prestava serviço.

Cabe aqui uma outra inferência. No questionário enviado indagava-se sobre a presença ou não de PcD na entidade, a quantidade que representavam entre os funcionários, a jornada de

¹²⁴ Os retrocessos fazem menção ao período do governo de Jair Bolsonaro, que incentivou a onda de revisão de direitos sociais, inclusive a PcD, algo que ainda viceja nos dias de hoje em algumas administrações municipais e estaduais de caráter mais conservador, sem falar nos mandatos parlamentares de viés ideológico reacionário.

trabalho deles, o regime de contratação, a necessidade de algum tipo de adaptação no local de trabalho e o seu desempenho em relação aos demais funcionários. A resposta única obtida a essas perguntas é a que transcrevemos: “Sim, temos. Deficiência motora, prestador de serviços, faz jornada com carga horária livre.” Esse enunciado não nos permitiu concluir se o discurso da inclusão sobre as pessoas com deficiência era válido dentro da instituição.

Mais um fato que chamou a nossa atenção, e que vimos posteriormente no site da organização B, diz respeito ao seu endereço, que aparece descrito como sendo uma loja instalada no 2º subsolo. Situada em um bairro nobre da zona oeste da capital paulista, em uma avenida bastante movimentada, o enunciado como espaço comercial para sede de uma instituição sem fins lucrativos soou *sui generis* por associar um aspecto mercantil (loja) a uma ação social. Se considerarmos que o imóvel fica no subsolo, distanciado do olhar das pessoas, pode-se até aludir a uma tentativa de conferir invisibilidade às PcD, que devem permanecer escondidas da sociedade.

Por não conhecermos fisicamente o local indicado, decidimos averiguar, via mapas georreferenciais digitais, o logradouro. Qual não foi a nossa surpresa ao descobrir que o espaço da sede se encontra dentro de um conhecido e imponente *shopping center*, cujo mapa interno disponível em seu site mostra que o 2º subsolo é a alameda de serviços, ocupada por quatro corporações e sem referência ilustrativa alguma à organização B. Aliás, ela não aparece sequer no sistema de busca do site do complexo comercial quando procuramos os empreendimentos presentes no lugar.

Daí que a sensação de invisibilidade atribuída às PcD parece fazer sentido, já que a organização B, instalada em uma loja, está alocada no 2º pavimento inferior de um renomado *shopping center*, distante do térreo e dos outros andares superiores. Desse modo, pode-se pontuar que a inexistência de um enunciado aderente (Maingueneau, 2022), que relacione diretamente o endereço da instituição ao complexo comercial, parece dizer algo (ou muito) sobre como a entidade encara a sua atuação junto às pessoas com deficiência. Para tanto, convém entender o que significa a expressão que acabamos de mencionar:

Os enunciados aderentes podem ser sumariamente caracterizados como enunciados escritos, contíguos a um suporte não verbal, ao qual estão integrados. Esse suporte é mais comumente um objeto (uma mesa, uma embalagem de queijo, uma camiseta...), mas pode ser também um ser humano, um animal, um lugar, uma sala, uma rua, até mesmo o todo de uma paisagem. [...] O enunciado aderente e seu suporte não formam um todo compacto, como seriam duas peças complementares de um mesmo mecanismo. Os enunciados aderentes, de certa forma, vêm juntar-se a um objeto que, aparentemente, não tem necessidade dele para ser o que é. [...] chamaremos de enunciado aderente uma sequência de signos atribuídos a um mesmo responsável, contíguos [...], pertencentes à mesma rubrica, isto é, a serviço da mesma função. (Maingueneau, 2022, p. 15, 18, 31)

Partindo do fato de que o enunciado é a forma de expressão do sujeito, os enunciados aderentes simbolizam uma realidade imaterial que permite ver a realidade material, em que o enunciado verbal integra um suporte, o qual pode ser um objeto, uma pessoa ou um lugar. Como exemplos de enunciados aderentes podemos citar a placa de um veículo (as letras e números indicam quem é o proprietário) e um cartaz que identifica determinado produto na gôndola de um mercado.

Assim, no caso da organização B, o que seria inclusive motivo para uma boa exposição pública – a nominação de estar sediada em um conhecido centro comercial, o que também facilitaria às pessoas saber mais facilmente sua localização – gera um ruído estranho com a falta de menção explícita ao *shopping center* no site da entidade e vice-versa. Fica a impressão de que o enunciado invisível do endereço da sede aponta que não convém ter PcD motora circulando pelo térreo e pelos outros andares superiores do complexo comercial, cabendo a elas ficarem restritas ao subsolo, mais precisamente à alameda de serviços.

Aliás, estar situado nesta área, a ala de serviços, nos leva à analogia de que a inclusão social é encarada como uma espécie de serviço a ser desempenhado na lógica capitalista, que se utiliza da noção de superação, atribuída integralmente à PcD, para que ela possa se sentir igual às demais pessoas. É lhe imputar a responsabilidade por todos os acontecimentos que se refiram à sua condição física. Com isso está dada a condição para a proliferação do discurso do empreendedorismo que, como vimos, se traveste de um aparente caráter social para justificar o processo de igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência motora.

A última organização contatada foi um conhecido órgão de classe, com foco em uma de suas seções responsável por lidar com relações de trabalho. A respondente designada para aplicação do questionário era uma PcD motora, graduada em Direito. Até chegarmos a ela, nossa jornada teve início com o preenchimento de formulário de contato no site da respectiva instituição, passando pelo coordenador da referida seção, que concordou em participar da

investigação por meio da profissional indicada. O processo todo ocorreu em junho de 2021 e a interlocução direta com nosso sujeito da pesquisa se deu no mês subsequente.

Após termos enviado o questionário por e-mail e WhatsApp, a opção escolhida pela representante da organização foi a de responder às perguntas em uma conversa remota que, em virtude da agenda dela, aconteceu no dia 21 de setembro. Houve autorização para gravar a reunião, realizada pelo Google Meet. Convém explicar que mesmo nas tratativas havíamos decidido não tratar o encontro como uma entrevista, haja vista que a profissional tinha comentado sobre a necessidade de esclarecer, antes de fornecer as respostas, alguns pontos acerca da sua presença na seção do órgão de classe. A despeito disso, havia também a tentativa de se manter uma coerência quanto à forma como procedemos à coleta do material de pesquisa nas outras duas instituições que relatamos.

Na data combinada, sucederam-se mais de 2 horas de conversa em que a maior parte do tempo se constituiu de um relato pessoal da respondente e de uma série de apontamentos ao setor específico da organização na qual ela atuava. O roteiro de perguntas não chegou a ser seguido diante do clima de empatia (Rogers, 1991) que se estabeleceu com ela, o que ensejou a abordagem de aspectos particulares da sua vida, trazidos pela própria representante, e várias críticas à projeção política assumida pela seção do órgão de classe. Esse último ponto, por sinal, desvirtuava o papel de uma entidade que se colocava em prol de uma categoria profissional e também não fazia jus à forma adequada de se lidar com PcD.

Nesse bojo, ressalta-se que não faltaram ponderações ao uso inapropriado que a instituição fazia dos enunciados acerca da deficiência e da inclusão social. Como o questionário acabou não sendo respondido, combinamos um novo encontro virtual para que pudéssemos nos ater ao cerne das perguntas. Porém, poucos dias após esta conversa, a respondente saiu da instituição, o que nos levou a ponderar a respeito da viabilidade de mantê-la em nossa pesquisa de campo.

O que pesou em nossa avaliação foi todo o panorama traçado pela profissional quanto ao uso político do discurso da deficiência e da inclusão social por parte da organização. A isso se somou o fato de que teríamos, formalmente, de pedir nova autorização para dispor de outro porta-voz da seção para participar de nosso estudo. Esses dois indícios ratificaram nossa decisão de descartarmos o órgão de classe.

Entendíamos que a sua manutenção poderia fugir muito ao escopo da investigação, sem trazer elementos que colaborassem para trazer subsídios que nos orientassem na interlocução a ser feita com os demais sujeitos da pesquisa. Com isso, este primeiro bloco ficou centralizado na análise dos materiais coletados junto às organizações A e B, conforme descrevemos. A partir

daí, fomos conversar com o gestor de uma agência de recrutamento profissional para entender que discursos circulam na órbita do mercado de trabalho quando se pensa na contratação de profissionais que são PcD motora. O resultado dessa abordagem é o que traremos na sequência.

3.2 Análise dos dados coletados da agência de recrutamento profissional

Outro tipo de instituição com quem buscamos referenciais sobre os discursos que circundam o mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora foram as agências de recrutamento profissional. As consultas sobre a disponibilidade de participarem da nossa pesquisa se sucederam no começo de 2021, a exemplo das demais que listamos na tese. Apenas uma empresa do ramo demonstrou interesse em tomar parte da pesquisa. No caso, a organização C foi contatada por e-mail no dia 9 de fevereiro, dando retorno favorável em 1º de março.

O objetivo nesse nicho era extrair informações acerca do perfil dos trabalhadores que são PcD e os requisitos das corporações para vagas reservadas a este público. A partir daí, formulamos roteiro de perguntas abertas, que encaminhamos por correio eletrônico em 15 de março. Após analisar as questões, o respondente designado sugeriu, em 19 de abril, a realização de uma videoconferência para apresentar as respostas.

Desse modo, o instrumento de pesquisa que aplicamos foi uma entrevista basilar remota, com questões abertas que seguiram uma combinação entre os modelos semiestruturado, centrado e clínico (Thiollent, 1980), preservando a essência do roteiro montado para o questionário remoto encaminhado anteriormente. A conversa, agendada para 23 de abril, teve duração de uma hora, com a devida anuência de gravação pelo Google Meet. Na mesma data enviamos questões complementares, acordadas na conversa, referentes a dados quantitativos da agência, cuja devolutiva ocorreu em 13 de maio.

A organização C, que existe desde 1999, é uma das maiores em seu segmento no país e atua como uma plataforma digital na mediação entre corporações e profissionais que estão em busca do primeiro emprego ou de recolocação. À época da entrevista, era acessada por mais de 3 mil empresas e tinha um banco superior a 20 milhões de currículos cadastrados, dos quais 2% (cerca de 400 mil) eram de PcD (informação verbal).¹²⁵

Com atuação em todo território nacional, os estados que apresentavam maior oferta de vagas de trabalho estavam na região Sudeste: São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. Aliás,

¹²⁵ Informações fornecidas por R.B., responsável pelo setor de diversidade e inclusão da organização C, em entrevista remota basilar realizada em 23 de abril de 2021. Como forma de padronização, os dados seguintes desta organização, extraídos junto ao seu representante, não serão apresentados em nota de rodapé para evitar repetição da respectiva referência.

a agência de recrutamento não usava a expressão “vagas de trabalho”, optando por adotar o enunciado “oportunidade de emprego”. Na ocasião, o entrevistado designado para participar da pesquisa foi um profissional com quase 10 anos de carreira na organização, oriundo da área de treinamento e que acabara de assumir o recém-criado setor de diversidade e inclusão.

De acordo com R.B., a instituição anunciava cerca de 10 mil oportunidades de emprego por mês. Desse montante, em torno de 500 eram específicas a pessoas com deficiência – cerca de 5% das vagas mensais. Importante destacar que a grande maioria desses postos de trabalho se destinavam a cargos de nível operacional, que são aqueles que demandavam pouca experiência profissional e, portanto, ofereciam menor remuneração salarial.

Por exemplo, um auxiliar de escritório, atendimento, *call center*.... Então, são vagas... se a gente está falando de uma indústria, são vagas ali que não têm muito envolvimento de estratégia. A pessoa não vai ter nenhum tipo de estratégia, assim, nenhum tipo de cargo mais alto. Vaga mais operacional mesmo. De indústria, vai depender do que a indústria faz. Por exemplo, vaga operacional, um empacotador, mais nesse sentido assim. (R.B., 2021)¹²⁶

Assim, na concepção do gestor da agência de recrutamento, a tendência pela oferta desse tipo de vaga para os trabalhadores que são PcD é reflexo da maneira como as corporações entendem e lidam com o contexto de ter pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Ele apontava que postos considerados estratégicos ainda não eram concebidos para PcD, a não ser “[...] somente aquelas empresas que estão mais avançadas com os programas de diversidade e inclusão que a gente vê mais preocupação [...]. Eu acredito, de uma forma geral, que o Brasil ainda não está evoluído nesse quesito.”

A situação retratada por R.B. resulta do fato de que as companhias, principalmente as que estão menos preparadas para contratar PcD, acabam abrindo postos para trabalhadores que têm “deficiências leves”: “É isso que a gente acaba vendo infelizmente.” Essa percepção advém de uma observação prática do respondente, já que a agência não conta com um sistema de acompanhamento que possibilite aferir estatisticamente o quadro de empregabilidade por tipo de deficiência. Aliás, o ordenamento jurídico não permite esse tipo de distinção em relação às pessoas com deficiência, uma vez que isso dá margem a um discurso capacitista.

De todo modo, segundo nosso entrevistado, várias vagas destinadas para PcD ainda eram criadas para cumprir a quantidade estipulada pela Lei de Cotas: “[...] muitas empresas estão olhando apenas para a legislação [...]”. Por outro lado, ele ponderava que havia

¹²⁶ Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento.

corporações que realmente se preocupavam com uma representatividade mais equânime, caso daquelas “[...] que já têm uma área específica para diversidade e inclusão, que têm pelo menos uma pessoa que fica focada em abrir vagas não só para pessoas com deficiência, mas para outros grupos minoritários [...]”. No tocante às normas jurídicas que assistem as pessoas com deficiência, a agência de recrutamento se via diante de uma encruzilhada.

Então, a gente entende a importância da Lei de Cotas, mas infelizmente não temos como obrigar que nossos clientes também a sigam. A gente sabe que ela existe, sua importância, mas só oferecemos a plataforma [de anúncio de vagas de trabalho] que o cliente contrata. Não temos nenhum controle se ele está cumprindo a Lei de Cotas ou não. Isso aí é diretamente de cada empresa que contrata nossa plataforma. A gente só é o meio mesmo para ela fazer os processos seletivos. (com interpolação entre colchetes nossa)

A atenção às PcD por parte da organização C ficava evidente ao se observar a configuração do site institucional. Logo na *homepage*, na aba voltada aos profissionais que estão à procura do primeiro emprego ou de recolocação, havia destaque para oportunidades a pessoas com deficiência. À época da pesquisa de campo, a estrutura interna da agência era composta por cerca de 150 trabalhadores, a maioria mulheres, de cor branca, faixa etária entre 30 e 40 anos, com formação superior e modelo de contratação pelo regime CLT.

Na ocasião da entrevista basilar, como já mencionado anteriormente, tinha acabado de ser criado o setor de diversidade e inclusão, assumido pelo nosso respondente, com a finalidade de ajustar a representatividade social: “Temos pessoas LGBT¹²⁷, trans[exuais], com deficiência – uma quantidade ainda baixa. A gente tem uma certa diversidade dentro da empresa, mas sente que precisa aumentar isso [...]” (com interpolação entre colchetes nossa). A comprovação dessa ponderação é que no período em que se realizou a conversa existiam apenas três profissionais que eram PcD: um atuando na área de *design*, outro no setor de recursos humanos e o último no denominado departamento de sucesso do cliente, o qual respondia pelo relacionamento entre empresas e profissionais.

De acordo com R.B., por não serem cargos operacionais, esses trabalhadores não ficavam escondidos “[...] para ninguém ver, carimbando papel. Então, são vagas comuns para qualquer pessoa que, no caso, são pessoas com deficiência que ocupam essas posições [...]”. Percebe-se que por mais que prevalecesse uma preocupação e um esforço em reservar postos

¹²⁷ Até o momento, a sigla atualizada é LGBTQIAPN+, que significa lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binária.

para PcD, a própria agência de recrutamento sofria com o dilema de ampliar a representatividade desse público em seu organograma.

Em que pese não termos conseguido um detalhamento *stricto sensu* das pessoas com deficiência que atuam no mercado profissional e, principalmente, um perfil mais específico dos postos de trabalho que são oferecidos a este público, os dados gerais que obtivemos na entrevista basilar com o gestor da organização C nos forneceu subsídios que auxiliaram a estruturar a interlocução junto ao nosso contato posterior: as empresas privadas que empregavam trabalhadores que eram PcD e que diziam adotar práticas de sustentabilidade ambiental, social e de governança corporativa em sua cultura organizacional. É isso o que trataremos na sequência.

3.3 Análise dos dados coletados das organizações privadas

Desde o início da investigação sempre consideramos deixar por último a coleta de dados junto a dois sujeitos da pesquisa. No caso, estamos nos referindo às organizações que empregam trabalhadores com deficiência motora e os próprios profissionais que são PcD motora. Entendíamos ser preciso juntar informações de outros nichos, como fizemos, para subsidiar o nosso relacionamento com tais grupos.

A mudança de percurso provocada pela pandemia de Covid-19, com o abandono de uma primeira observação de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) geral para fomentar o *constructo* das pessoas com deficiência, só fez reforçar a necessidade de estarmos bem municiados para quando fôssemos abordar diretamente as corporações que têm PcD contratadas e os trabalhadores que se encaixam nesse perfil. Daí a formulação teórica que discorreremos ao longo do Capítulo 1.

Em relação às organizações privadas que têm funcionários que são pessoas com deficiência, não tínhamos, a exemplo das entidades anteriores investigadas, contato prévio que facilitasse a pesquisa de campo. A oportunidade para nos aproximar dessas empresas surgiu como consequência de nossa trajetória profissional na área corporativa, quando recebemos convite para assistir ao seminário remoto “Mega Brasil Benchmarking 2021: diversidade e inclusão”, realizado entre 24 e 26 de novembro de 2021.

Na ocasião, foram apresentados os programas de sustentabilidade, diversidade e inclusão social de nove grandes empresas privadas instaladas no Brasil. O objetivo, para além de ouvir como as respectivas companhias implementavam suas ações nessas áreas, era iniciar uma interlocução para tentar levar nossa pesquisa para dentro do segmento corporativo. Assim,

a despeito de conferirmos os intitulados *cases*, aproveitamos para anotar eventuais contatos dos gestores. Em todas as apresentações enviamos perguntas sobre PcD e PcD motora pelo *chat* da plataforma digital usada para transmissão. Não obtivemos resposta alguma das questões, a não ser da representante de uma das companhias, via e-mail remetido pela assessoria de imprensa 14 dias após a exposição feita.

Vale destacar que as organizações presentes ao seminário integravam os setores de construção civil, bancário, de telecomunicação, automotivo, siderúrgico, farmacêutico e de locação de veículos. Na semana seguinte ao término do evento, já em dezembro, recorremos a sites de busca e ao LinkedIn para encontrar números telefônicos e e-mails dos palestrantes dos quais não tínhamos conseguido dado algum. Das nove empresas, chegamos a um total de sete contatos. Tendo em vista se tratar de final de ano, optamos por estabelecer interlocução depois dos festejos natalinos e do réveillon.

Desse modo, retomamos a tarefa na primeira semana de fevereiro de 2022, quando encaminhamos e-mail nos apresentando e falando tanto da pesquisa quanto da nossa participação como ouvinte no seminário promovido em novembro do ano anterior. Das sete organizações consultadas, três demonstraram interesse em tomar parte do estudo: uma do segmento de construção civil, outra de telecomunicação e a última, de locação de veículos. A partir do aceite, elaboramos roteiro de perguntas abertas, o qual foi encaminhado com o termo de consentimento a cada uma dessas companhias, respectivamente, nos dias 14 (para as duas primeiras) e 18 de fevereiro.

Convém esclarecer que deixamos a critério das empresas a escolha do formato da participação: se por meio de envio de respostas a questionário ou por realização de entrevista basilar remota. A corporação que atua com locação de veículos foi procurada por nós em três ocasiões: 18 de fevereiro, quando transmitimos o roteiro de questões da pesquisa; 3 de março, para verificar se haveria retorno; e 28 de março, em nova tratativa sobre interesse ou não de estar presente na investigação.

A resposta da gestora de sustentabilidade, fornecida no próprio dia 28, foi de que as informações às perguntas estavam disponíveis no site da empresa e em um vídeo publicado no YouTube, cujos links recebemos na ocasião. Ela ainda pontuou que se tivéssemos alguma indagação específica, deveríamos contatá-la novamente por e-mail. Depois de observarmos os materiais indicados e refletindo que pelo encaminhamento da executiva, que havia sido contatada três vezes, não tínhamos garantia de dispor de respostas a questionário remoto tampouco de uma entrevista basilar, optamos por excluir a companhia do nosso *corpus*.

Por outro lado, a organização do ramo de telecomunicação, que supúnhamos ser a mais difícil de se ter retorno dado o seu porte no mercado nacional, surpreendentemente nos respondeu prontamente, inclusive estabelecendo ligação telefônica na mesma data em que enviamos o roteiro de perguntas. Neste contato, feito por G.S., que era o diretor de Desenvolvimento de Pessoas, Educação e Gestão da Inclusão, ficou acordado a devolutiva de questionário encaminhado por e-mail. Isso se confirmou em 4 de março, após termos mandado mensagem eletrônica, no dia anterior, para verificar o andamento das respostas.

De ascendência italiana e formado em Ciências Políticas pela Universidade de Gênova, com mestrado em Recursos Humanos e Organização pelo Instituto de Estudos de Gestão (ISTUD), também na Itália, nosso respondente teve passagens por grandes corporações europeias. Chegou ao Brasil em 2019 para atuar na filial nacional da empresa de telecomunicação, cuja sede ficava no Rio de Janeiro.

À época da pesquisa de campo, a organização D contava no país com 9.524 profissionais, sendo o grande contingente concentrado na faixa etária de 35 a 45 anos (3.580) e entre 25 e 35 anos (3.501). Havia paridade nos postos ocupados por homens e mulheres (4.744 e 4.780, respectivamente), com maior presença feminina no *call center* (1.308 ante 414), em lojas (1.077 contra 848) e na função de jovens aprendizes (93 e 33), enquanto a força de trabalho masculina prevalecia nos cargos de direção (59 contra 14) e de gerência (478 ante 256). A maioria dos trabalhadores eram brancos (5.798), seguidos por pessoas pardas (2.633) e pretas (812) (informação verbal).¹²⁸

Nesse universo laboral, havia a presença de 225 pessoas com deficiência, sendo que 139 (62%) eram PcD motora, que estavam alocados na atração de usuários, na prospecção ou na implementação do relacionamento com o cliente no pós-venda, sob comando do *Chief Revenue Officer* (CRO), ou seja, do diretor de receita, o qual responde pela gestão das equipes de marketing, vendas e sucesso do consumidor. Em tempo, um cálculo rápido mostra que a multinacional não cumpria o percentual de cota estabelecido pela Lei federal 8.123/1991.

Ao se olhar os níveis hierárquicos ocupados por PcD na organização D, tínhamos que 103 (46%) atuavam na área administrativa e 85 (38%) no *call center*. Ao afunilarmos o cenário para as PcD motora, 39% (54) trabalhavam no *call center*, 10% (10) em lojas e 51% (68) na parte administrativa. De acordo com G.S., a corporação não fazia distinção salarial entre PcD

¹²⁸ Informações fornecidas por G.S., diretor de Desenvolvimento de Pessoas, Educação e Gestão da Inclusão da organização D. Ele respondeu questionário remoto, cuja devolutiva recebemos, via e-mail, em 4 de março de 2022. Como forma de padronização, os dados seguintes desta organização, extraídos junto ao seu representante, não serão apresentados em nota de rodapé para evitar repetição da respectiva referência.

e os outros profissionais. Um benefício extra que a empresa concedia às PcD era a possibilidade de trabalharem 100% no sistema *home office* – para os demais funcionários, o regime laboral previa dois dias no escritório e três no formato remoto. O respondente fazia questão de destacar a atenção dedicada aos trabalhadores que eram pessoas com deficiência:

O foco em prover acessibilidade para pessoas com deficiência é presente no nosso dia a dia. Juntamente com diversas equipes temos feito um trabalho de mapeamento e adaptação de recursos sistêmicos, infraestruturais e também de comunicação. Contamos também com o apoio de consultorias e fornecedores exclusivos para mapeamento, testes e suporte na disponibilização de recursos de acessibilidade. (G.S., 2022)¹²⁹

Esse cuidado, segundo o diretor, era reflexo do Programa de Diversidade e Inclusão, que tinha um calendário baseado nas datas da ONU e em outras reconhecidas nacionalmente; da criação e revisão de políticas e processos internos para a incorporação de critérios de diversidade e inclusão; do Comitê de Diversidade e Inclusão, composto pela cúpula e principais lideranças da companhia; e dos grupos de afinidade formados por trabalhadores de todos os níveis hierárquicos, departamentos e regiões.

Dentre essas iniciativas, merece destaque o comitê, que foi lançado em junho de 2020 e se reunia trimestralmente para deliberação de ações, projetos e atividades focadas em diversidade e inclusão. Com 11 gestores e liderado pela presidência da empresa, estava alocado na diretoria de Recursos Humanos, a qual, por sua vez, respondia pela mediação entre o comitê, os grupos de afinidade e as demais áreas da corporação.

A organização D contava no período com cinco grupos de afinidade (gênero, raça, pessoas com deficiência, gerações e pessoas LGBTI+), todos criados em agosto de 2020 e com cerca de 500 participantes em todo o país. Cada grupo reunia uma média de 100 profissionais, que se encontravam mensalmente para promover ações educacionais, além de discutir e propor projetos específicos.

Como se percebe, a temática da inclusão e da diversidade era nova na corporação e tinha uma adesão ainda baixa, se considerarmos a totalidade dos trabalhadores envolvidos. Uma vez que a reserva de cotas é prevista desde 1991, o panorama ajuda a entender como a multinacional lidava com os assuntos que diziam respeito a uma melhor representatividade social. Auxilia, ainda, a contextualizar a forma como a companhia buscava se adequar à Lei de Cotas, haja vista

¹²⁹ Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento.

que pelos números apresentados anteriormente ficava evidente que ela não dispunha da quantidade mínima de PcD ocupando vagas reservadas a esse perfil.

Atualmente, [a organização D] não cumpre a cota estabelecida pela Lei 8.123/1991. No entanto, temos um termo de ajuste de conduta (TAC) acordado com o Ministério Público, que prevê atingir 60% desta cota até agosto de 2022.¹³⁰ [A organização D] tem acompanhado mensalmente a evolução deste indicador e tem um programa focado na inclusão de pessoas com deficiência [...] (com interpolações entre colchetes nossa)

G.S. disse que para alcançar o patamar de trabalhadores que são pessoas com deficiência, a empresa desenvolvia uma série de ações como, por exemplo, a realização de treinamentos, a adoção de um calendário de datas comemorativas para sensibilizar e difundir práticas de diversidade e inclusão (Dia Mundial da Conscientização do Autismo, em abril; Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência, em setembro; e Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, em dezembro), o desenvolvimento de iniciativas relativas ao recrutamento e à seleção de PcD nas vagas abertas, a elaboração de guias e *e-books* sobre deficiência, além da manutenção de equipamentos com tecnologia assistiva nas lojas de atendimento. De acordo com o respondente, a filial brasileira seguia a mesma orientação da matriz europeia quanto à diversidade e à inclusão de PcD, promovendo atividades compartilhadas.

A dificuldade em cumprir a Lei de Cotas é o elo que une a multinacional do ramo de telecomunicação com a organização E, que é do segmento de construção civil. Essa é uma das constatações que vieram à tona nos materiais coletados pelas duas técnicas de pesquisa aplicadas: questionário aberto, remetido em 14 de fevereiro, que servia como uma espécie de roteiro de orientação à entrevista remota agendada para 22 de fevereiro. Por conta disso, houve a antecipação de algumas informações, já que parte das nossas indagações foram respondidas por C.B., analista de Diversidade e Inclusão, em e-mail devolvido a nós em 17 de fevereiro. Por sinal, ela foi a representante definida para participar da videoconferência.

No momento da pesquisa de campo, a companhia estava presente em 22 estados e no Distrito Federal e desde 2019 nos Estados Unidos. Fundada em 1979 e com sede administrativa em Belo Horizonte, em Minas Gerais, ocupava a liderança na América Latina na construção de habitações para as classes média e média baixa, sendo detentora de cinco marcas, entre as quais uma incorporadora e uma locadora de imóveis.¹³¹

¹³⁰ Com a saída posterior de G.S. da organização D, não conseguimos mais atualizar esta informação, em que pese as novas tentativas de contato que estabelecemos junto à empresa.

¹³¹ Informações extraídas do site da organização E, cujo endereço eletrônico não especificaremos em consonância com o termo de consentimento da pesquisa.

A corporação contava com 18.935 profissionais, a grande maioria homens (14.762, o equivalente a 78% do total) e de cor parda – representava 40% dos trabalhadores masculinos e femininos ante 25% de brancos e 10% de pessoas pretas (informação verbal).¹³² Sem fornecer números absolutos acerca de PcD, a analista da organização E garantia que a empresa estava próxima de atingir o limite previsto pela Lei de Cotas:

Falta um pouquinho para a gente cobrir essa cota de pessoas com deficiência. Fazemos um trabalho muito genuíno quando colocamos uma pessoa com deficiência dentro da organização, com mapeamento dos postos de trabalho. Às vezes falam: “Aqui não cabe uma pessoa cadeirante”. Então, a gente pondera: “Pô, espera aí. Em vez de falar que não cabe uma pessoa cadeirante, vamos ver o que é preciso mudar para receber esse trabalhador, se é um trabalho totalmente diferente ou se é necessário se adaptar à necessidade dessa pessoa.” A gente vem fazendo um trabalho de conscientização interno desde 2018. (C.B., 2022)¹³³

Nota-se no comentário a prevalência de um discurso interno, por parte de trabalhadores, que vão contra a presença de pessoas com deficiência. Segundo a respondente, o ingresso de PcD na empresa começou a ser discutido em 2018, quando se passou a debater internamente a existência da Lei de Cotas e o contexto da deficiência. Ou seja, como a legislação data de 1991, foram precisos 27 anos para que a companhia iniciasse a contratação de profissionais nessa condição. Para tanto, houve a realização de palestras, muitas delas ministradas por profissionais que eram PcD. Isso propiciou a contratação de profissionais em localidades como Belo Horizonte, São Paulo, Ribeirão Preto, Campinas, Fortaleza e Salvador.

De acordo com C.B., a grande maioria dos funcionários que são pessoas com deficiência está no operacional das obras. A constatação nos surpreendeu, pois não imaginávamos PcD trabalhando nessa área. Para poderem atuar, precisam de um laudo médico, cuja emissão a própria corporação se encarrega de viabilizar financeiramente. O fato de o trabalho ser desenvolvido no canteiro das construções fez com que a organização E começasse a promover encontros de sensibilização nesses espaços, inclusive com a participação de PcD.

¹³² Informações institucionais fornecidas por C.B., analista de Diversidade e Inclusão da organização E. Ela respondeu parte de questionário remoto, cuja devolutiva recebemos, via e-mail, em 17 de fevereiro de 2022.

¹³³ Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento. A citação textual veio de resposta à entrevista basilar concedida em 22 de fevereiro de 2022.

Eu levava uma pessoa de uma ONG que era cadeirante. Os funcionários sentiam o quanto era difícil para ela se locomover na obra. Então, eles a pegavam da cadeira de rodas e a carregavam¹³⁴ até o refeitório, por exemplo. Realizamos este trabalho em todas as nossas regionais. Em uma grande obra em São Paulo, fui conversar com nosso pessoal para mostrar o quanto a diversidade é ampla e que a gente tem de respeitar as pessoas independentemente da raça, da deficiência, da orientação sexual; enfim, promovemos um letramento sobre o que é a diversidade e o que significa a inclusão de uma forma verdadeira e genuína, que dá muito mais trabalho.

A respondente alerta que no percurso de inclusão social de um profissional que é pessoa com deficiência no ambiente de trabalho há possibilidade de deparar com uma visão aparentemente assistencialista por parte das outras pessoas, o que acaba se traduzindo no capacitismo. “Aí diziam: ‘Ah, que fofo. Mas será que ela [a pessoa com deficiência] vai dar conta de trabalhar?’ Nesse ponto, a gente deixava claro que esses trabalhadores tinham metas, desafios como qualquer outro empregado, apenas com particularidades que nós cuidávamos.” (com interpolação entre colchetes nossa). Novamente, percebe-se pelo discurso do próprio trabalhador o preconceito (Heller, 2000) existente em relação à PcD.

De acordo com C.B., à época da realização da entrevista existiam 380 pessoas com deficiência motora empregadas na empresa. Desse total, 302 (o equivalente a 79,5%) atuavam diretamente nos canteiros de obra, desempenhando as mais diversas funções. Como exemplo, havia porteiro, auxiliar de almoxarife, auxiliar de limpeza, assistente administrativo, pintor e auxiliar de obra.

A gente olha o grau de deficiência e o que a pessoa pode fazer. Muitas vezes, ela não consegue carregar peso. Colocamos então um peso menor para ser levado em duas ou mais viagens. Se ela não puder carregar peso, vemos se tem alguém que possa fazer isso e se essa atividade está de fato adequada a ela. O fato é que adaptamos o trabalho de acordo com a necessidade da própria pessoa.

Aparece aqui a noção de que o posto de trabalho deve ser adaptado às habilidades e às competências da PcD, e não o contrário, ou seja, a adaptação da PcD à função designada. Dessa maneira, a organização E busca, conforme pontuou a representante, reforçar a adoção de um critério de equidade no ambiente de trabalho no que concerne ao quadro de funcionários. Quando solicitado, a empresa disponibiliza ferramentas e tecnologias assistivas para que as PcD possam desempenhar suas atividades como qualquer outro profissional.

¹³⁴ Carregar um cadeirante no colo não é um ato indicado, mas aqui se pressupõe, pelo contexto da situação, que havia consentimento por parte da PcD motora.

Apesar da atenção e infraestrutura destinada às pessoas com deficiência, a analista aponta que ainda é baixa a candidatura de trabalhadores para ocupar as vagas abertas a esse perfil. “A procura é bem inferior em relação às vagas convencionais. E tem muita gente que não tem deficiência que se candidata. Em média, de dez currículos recebidos, apenas dois são de pessoas com deficiência, o que atrapalha nosso processo de seleção.”

Na busca por ajustar a quantidade de profissionais que são PcD, a organização E promoveu um diagnóstico em 2020 com auxílio de uma consultoria externa. A partir das informações coletadas foram estabelecidos quatro eixos para se ter uma equidade de representatividade social: gênero, raça, pessoas com deficiência e LGBTQIAP+. Além disso, dentro da diretoria de Desenvolvimento Humano houve a criação da gerência de Atração de Talentos, responsável pelo programa de diversidade e inclusão, e de um comitê específico sobre essa temática com 14 profissionais. A empresa dispunha ainda de orçamento específico para colocar em prática ações que visavam fomentar e ampliar a diversidade e a inclusão.

Do mesmo modo que a multinacional de telecomunicação, a companhia de construção civil não faz distinção salarial entre as pessoas com deficiência e os demais funcionários. De acordo com C.B., o tripé que norteia a presença de PcD no ambiente laboral é formado pelo mapeamento dos postos e dos processos de trabalho, pela realização de palestras de sensibilização e pela divulgação de oportunidades de emprego exclusivas a esse público.

Olhando conjuntamente as duas corporações, verificamos que além da dificuldade de preencher vagas reservadas para PcD, que corroboram levantamentos apontados anteriormente por Brandão (2023b) sobre o descumprimento da Lei de Cotas no país, ambas dispõem de uma estruturação interna para lidar com profissionais que são pessoas com deficiência e com os assuntos relativos à diversidade e à inclusão. Mais que isso: elas seguem a cartilha das propagadas práticas de ESG, que se assentam nos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. A organização E, aliás, estampa essa diretriz no último relatório de sustentabilidade publicado.¹³⁵

A compreensão a respeito de como a iniciativa privada, e no caso grandes companhias, incorpora a pauta da diversidade e da inclusão social de pessoas com deficiência motora no ambiente do trabalho, por meio dos discursos que circundam essa esfera, nos forneceu indícios para que pudéssemos estabelecer uma interlocução mais assertiva com os próprios trabalhadores que são PcD motora.

¹³⁵ O documento se encontra disponível para consulta no site da empresa. Para não descumprir o previsto no termo de consentimento quanto ao sigilo das informações, não listaremos o hiperlink onde consta o referido relatório de sustentabilidade, pois se assim o fizermos, acabaremos por identificar a organização E.

Para isso, foi relevante também juntar e entender os dados coletados dos outros *corpus* que apresentamos neste capítulo. Daí que não é exagero algum afirmar que a somatória desses materiais nos forneceu a condição necessária para abordarmos os profissionais que são PcD motora. São esses sujeitos da pesquisa, que deixamos por último em nosso estudo de campo, que iremos analisar na seção seguinte.

3.4 Análise da observação de campo e da entrevista aprofundada realizada com trabalhadora que é pessoa com deficiência motora

Conforme já comentamos no início da tese, nosso primeiro intuito era realizar uma observação de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) geral que nos auxiliasse a entender o perfil das pessoas com deficiência motora que trabalham. Em face do contexto de enfrentamento à pandemia de Covid-19, a ideia foi abandonada com a decretação do distanciamento social como uma das medidas profiláticas.

No entanto, a estabilização de um quadro de normalidade, ocasionado principalmente pelos índices de imunização no país, fez com que retomássemos a possibilidade de promover essa ação. Porém, dessa vez o foco seria outro: acompanhar o cotidiano de uma PcD motora para verificar *in loco* como ocorrem as relações de comunicação no mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) na perspectiva da ontologia do ser social (Lukács, 2012). Isso significaria desvendar os sentidos que as PcD atribuem ao trabalho na formação de suas identidades, algo que se materializa por meio da centralidade da comunicação.

Nesse sentido, trata-se de reconhecer as dificuldades que se apresentam no ambiente profissional, os imprevistos e as soluções encontradas para o desenvolvimento da atividade de trabalho, o que inclui a renormalização de prescrições, que acabam por conferir um caráter inédito e singular a toda situação de trabalho (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007). Desse modo, ao adotarmos uma abordagem ergológica (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022) compreendemos o trabalho como uma atividade humana, que é desenvolvida com o aporte da comunicação (Fígaro, 2009b).

Outro fator que atiçou nossa vontade por empreender a observação de campo diz respeito ao contato que mantivemos com a advogada que havia sido escolhida como interlocutora de um órgão de classe que descartamos, conforme explicado anteriormente, após críticas dela ao posicionamento da entidade, da qual acabou inclusive se desvinculando. Em 6 de dezembro de 2022, ficamos sabendo pela profissional que o seu desligamento da instituição,

em que atuava de maneira voluntária, ocorrera por ter aceitado trabalhar com inclusão de pessoas com deficiência em uma organização social de saúde (OSS), sediada na capital paulista.

Diante desse panorama e depois de uma conversa ao telefone com ela, que lembramos é PcD motora, decidimos solicitar autorização da OSS para realizar a observação de campo da sua atividade de trabalho. Inicialmente, a própria advogada, que ocupa o cargo de supervisora de área, mencionou à sua chefia imediata o objetivo da nossa pesquisa, obtendo anuência para que formalizássemos contato em que explicaríamos detalhadamente nossos objetivos.

Assim, mandamos e-mail em 21 de dezembro de 2022 para a Gerência Corporativa de Recursos Humanos da organização F, como passaremos a nominar a instituição, explicando no que consistia a investigação em curso, junto com cópia da ficha de registro no sistema da Plataforma Brasil e do parecer favorável concedido pela Comissão de Ética em Pesquisa da EACH-USP. Por se tratar de uma entidade de saúde, escolhemos tais documentos que indicavam nossa conformidade aos preceitos éticos que regem os estudos com seres humanos.

Como não recebemos resposta, retomamos contato via mensagem eletrônica em outras duas ocasiões, já em 2023, mais precisamente em 27 de fevereiro e em 13 de março. A devolutiva aconteceu em 22 de março, com a solicitação do termo de consentimento da pesquisa para avaliação interna, o qual foi remetido por nós na data seguinte. Aguardamos mais alguns dias e face à demora em obtermos posicionamento, voltamos a estabelecer interlocução em 3 de abril, ocasião em que somamos à observação de campo o pedido de autorização para realizar entrevista com a supervisora. A anuência veio na sequência, em 4 de abril, por e-mail enviado pelo chefe da Gerência Corporativa de Recursos Humanos da OSS.

Combinamos que avisaríamos o setor assim que marcássemos a observação de campo com a profissional. Tal cuidado visava evitar qualquer situação que pudesse gerar eventual constrangimento, haja vista que acompanharíamos o cotidiano dela na instituição. Agendamos um dia em que ela estivesse presencialmente no trabalho, uma vez que sua atuação estava assentada em um sistema híbrido. Em 8 de maio a advogada conversou novamente com a chefia imediata para avisar sobre a data escolhida, 14 de junho, para a qual houve a devida aprovação.

É importante ratificar que para a efetivação da observação de campo utilizamos dois instrumentos como apoio. No caso, estamos nos referindo às anotações feitas em diário (Marin, 2006) e ao registro de imagens (Kossoy, 1980; Joly, 2012) da atividade de trabalho. Em relação às fotografias, convém lembrar que, de acordo com o termo de consentimento, preservamos a identificação de A.M.R.N., que é como passaremos a nominar a supervisora.

Dessa forma, na data indicada, uma quarta-feira, chegamos às 6h50 ao prédio em que ela residia junto com o marido, que por sua vez é pessoa com deficiência visual. O apartamento,

localizado no bairro da Pompeia, na zona oeste de São Paulo, pertencia ao casal e ficava no 10º andar. Combinamos que acompanharíamos o cotidiano de trabalho da advogada desde o momento da ida à OSS até a volta para sua residência.

Quando atua presencialmente, a jornada começa cedo, às 5h30. O esposo se encarrega de preparar o café da manhã e a ajuda a se arrumar. Pouco antes das 7h20, a profissional, que usa um par de muletas para se locomover, costuma descer à garagem do prédio, no 2º subsolo, com o auxílio de seu marido. Na ocasião, a pedido dele, fomos nós que a acompanhamos até o veículo adaptado, carregando sua bolsa, o *smartphone* e a chave do carro. A vaga no estacionamento não é próxima do elevador social, o que demanda um deslocamento que, somado ao tempo para se acomodar no carro, girou em torno de 15 a 20 minutos.

Cumpramos pontuar que não nos sentimos confortáveis para fazer registro de imagens dessa etapa, principalmente do caminho entre o apartamento e a garagem. Isso não nos soou adequado porque não acrescentaria novidade alguma à percepção que se tem dessa situação e também por acreditarmos que a descrição feita já dava conta das dificuldades que se impõem. Ademais, havia ainda o fato de que estávamos responsáveis por auxiliar a advogada a se locomover por esse percurso, o que nos impedia de executar outra tarefa concomitantemente.

Uma vez pronta, saímos rumo ao escritório de recursos humanos, recrutamento e seleção da organização F, que é onde ela atua – a sede da OSS fica em outro endereço. O trajeto até o local de trabalho, situado no Pacaembu, nas vizinhanças do Estádio Municipal Paulo Machado de Carvalho, na zona oeste da capital paulista, durou no máximo 20 minutos. Para quem não conhece a região, trata-se de um bairro que tem várias ruas em subidas e descidas íngremes, em que se destaca a presença de residências antigas, que ocupam grandes terrenos, caso do escritório que ocupa um sobrado.

Pudemos notar que a calçada em frente da casa era estreita e nada acessível à locomoção de pessoas com deficiência motora, especialmente cadeirantes. Outro detalhe: não havia linhas de ônibus com pontos de embarque e desembarque próximos nem estações de metrô ou paradas de táxis. Isso propicia, para quem dispõe de condições financeiras, a prevalência do transporte particular para se chegar ao lugar. Na falta dessa opção, restava caminhar por algumas quadras, subindo e descendo ladeiras, até o ponto de ônibus mais perto.

Ao atravessarmos o portão de entrada do sobrado, a supervisora parou o carro em frente à portaria principal. Normalmente, um manobrista a ajuda a descer para depois estacionar o veículo. Como estávamos junto, isso não foi necessário. Ao entrarmos na casa, descobrimos que a sala que ela ocupava era pequena, sem janela e no térreo, colada à recepção. Havia uma mesa, em que cabiam o *notebook* corporativo e um aparelho de telefone fixo, que se somava a

duas cadeiras, um cesto de lixo, três pares de tomadas elétricas e um armário simples, sobre o qual a profissional deixou sua bolsa e que também servia como base de apoio ao par de muletas, que ficava encostado na parede enquanto não era usado. Não existia placa de identificação na porta, que dava para um corredor e frequentemente era deixada aberta. O sobrado tinha um banheiro adaptado, montado após a vinda da profissional, localizado do outro lado da recepção.

Esse espaço foi “conquistado”, como ela mesma diz, já que antes havia um consultório de saúde ocupacional, o que explica o fato de as paredes não chegarem até o teto, já que se tratava de divisórias colocadas para dividir a área – a sala representava uma parte do antigo consultório. Assim, não havia privacidade alguma quanto às conversas e às reuniões realizadas ali, que podiam ser ouvidas nos outros ambientes. Quando a advogada não estava presencialmente no escritório, o lugar era usado por outras pessoas.

Foto 1 – Visão interna da sala usada pela profissional que é PcD motora



Os registros imagéticos são visualizações de fenômenos que representam uma linguagem (Joly, 2021). Trata-se de um meio de expressão e de comunicação que, em nossa pesquisa, serve para referenciar a atividade de trabalho de A.M.R.N. Nesse sentido, a fotografia geral dá uma dimensão do ambiente laboral da advogada, que conta com uma mesa pequena, encostada à parede e praticamente no meio da sala, em que cabem duas pessoas. A cadeira marrom, à direita, é a utilizada pela profissional nos dias em que atua presencialmente no escritório.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

Foto 2 – Mobiliário da sala ocupada no escritório da OSS



O mobiliário da sala é completado por um armário baixo, localizado atrás da cadeira de A.M.R.N. O móvel serve também para colocar outros utensílios, que incluem um pequeno ventilador portátil, trazido por ela, pois o espaço não tem janela nem ar-condicionado. É ainda sobre o armário que a supervisora acomoda sua bolsa e apoia o par de muletas, que deixa encostado na parede. A forma como guarda as muletas mostra que a tecnologia assistiva se insere na lógica de um artefato (Folcher; Rabardel, 2007) que se articula com a atividade da PcD motora, não sendo, portanto, um órgão funcional.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

Foto 3 – Visão externa da sala da profissional



Segundo Fernandes (1980, p. 7), compete à observação de campo “[...] descobrir e pôr em evidência as condições de produção dos fenômenos estudados.” Nesse contexto, a sala de A.M.R.N. dá para um corredor, onde há outros ambientes, todos sem placa de identificação nem sinalização interna. À direita da porta, que a advogada deixa sempre aberta quando está no escritório, fica a recepção. Portanto, o espaço ocupado por ela é passagem obrigatória para a maioria das pessoas que circulam no sobrado, uma vez que boa parte das salas está situada no térreo.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

Foto 4 – O que revela o topo da sala da profissional no escritório da OSS



Como espelho do real (Queiroga, 2015), o registro fotográfico demonstra a maneira como a OSS encara internamente a inclusão social de pessoas com deficiência motora. Ao olhar para o teto da sala, percebe-se que ela é aberta, pois duas paredes são divisórias que separam um espaço maior, no qual havia um consultório de saúde ocupacional. Por conta disso, não existe privacidade alguma das conversas e das reuniões que ocorrem nesse ambiente, o que soa incoerente para a atividade de trabalho que é desempenhada pela supervisora.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

No começo, A.M.R.N. ficava em uma espécie de depósito, que mais se assemelhava a um porão, ao final de uma longa descida dentro do terreno, distante do sobrado e sem a mínima acessibilidade para uma pessoa com deficiência motora. O sinal de internet era instável e, nessa época, ela pouco circulava pelo local, limitando-se a conversar com os funcionários, muitas vezes por intermédio do celular.

Na data da observação de campo, a recepcionista do escritório estava de férias. Como a cadeira ocupada pela supervisora de área ficava em frente à porta, que era deixada aberta, quem chegava ao local ia automaticamente até a sua sala para se informar. O fato de permanecer sentada fazia com que as pessoas não percebessem se tratar de uma PcD motora, ainda mais porque o par de muletas não aparecia no ângulo de visão de quem estivesse do lado de fora da sala. Em relação aos outros trabalhadores, especialmente os do serviço de copa e de limpeza,

tivemos a impressão de que eles lhe dedicavam atenção especial. Como exemplo, por mais de uma vez foram oferecidos e levados café e água na sala.

A jornada de trabalho é das 8 horas às 12 horas, de segunda a sexta-feira, inclusive quando atua de maneira remota. Quando se marcavam reuniões, treinamentos ou processos seletivos fora desse período, o horário de expediente também era modificado. A supervisora chegou a ter um *smartphone* corporativo, que foi devolvido por não se acostumar com o sistema operacional. Assim, ela utiliza o seu próprio aparelho, principalmente quando precisa ligar para contatos que são números de celular ou que utilizam o WhatsApp como principal meio de comunicação.

Da mesma forma, trocou uma cadeira ergonômica com rodas, adquirida para ela e que não oferecia a menor sustentação ao se segurar para sentar e levantar e que poderia ocasionar um acidente, por um outro modelo, cedido pela recepcionista, o qual tem apoio de braço e estrutura mais firme. No dia a dia, além do *notebook*, usa um caderno, em que faz anotações. O trabalho, desenvolvido sem suporte de outras pessoas, tem uma parte que consiste em uma série de ligações telefônicas, realizadas a partir das 9 horas, quando conversa com PcD que tinham se cadastrado para trabalhar junto à organização F.

Mesmo sem ter vagas disponíveis, A.M.R.N. conversa diariamente com essas pessoas com deficiência para entender o que elas precisam no ambiente de trabalho para poderem desenvolver suas atividades de maneira plena. Por conta dessa aferição, montou um banco de currículos, mantido atualizado, no qual constam dados específicos desses candidatos, o que auxilia não somente na procura de um profissional por suas competências técnicas como também na modelagem adequada de um posto de trabalho que possa ser ocupado por uma pessoa com deficiência.

Foto 5 – Cadeira usada pela profissional que é PcD motora



A supervisora utiliza uma cadeira com apoio de braço e estrutura mais firme, que pertencia à recepcionista. Esta, por sua vez, ficou com um modelo ergonômico, que havia sido adquirido pela OSS para uso de A.M.R.N., mas que não oferecia sustentação para se sentar e levantar, podendo gerar um acidente. A renormalização física do ambiente laboral, que implica também, ainda que em menor escala, em uma renormalização da atividade de trabalho, sinaliza como a base conceitual do *design* centrado no usuário (Dantas, 2014) deixou de ser apropriada na formatação do que seria um protótipo adequado de cadeira para a PcD motora. “A situação real é sempre diferente daquilo que foi antecipado pelo prescrito.” (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007, p. 68). Reforça-se que, pela proximidade da cadeira com o armário, é possível se ter uma noção do quão compacta é a sala em questão.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

Foto 6 – Visão da profissional em seu ambiente presencial de trabalho



No registro fotográfico feito da cadeira defronte de onde se acomoda A.M.R.N., o par de muletas fica encostado entre a parede que tem a porta e o armário. Desse modo, quem está do lado de fora da sala não consegue ver o artefato usado para locomoção. Assim, não é possível perceber que a advogada é uma PcD motora. Cria-se uma situação paratópica (Maingueneau, 2006), em que a profissional ocupa sua posição de PcD, mas ao mesmo tempo, ao olhar das outras pessoas que estão do lado de fora da sala, não é uma pessoa com deficiência motora.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

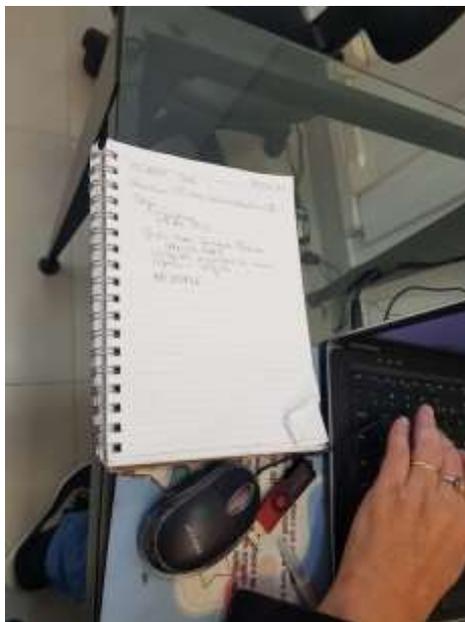
Foto 7 – Instrumentos de trabalho que a profissional usa no dia a dia



A.M.R.N. faz uso de celular próprio, *notebook* corporativo e caderno de anotações nas suas atividades diárias. A linguagem imagética é uma representação simbólica (Kossoy, 1980) das relações de comunicação no mundo do trabalho da advogada, que vão se tornar visíveis através do manuseio desses instrumentos laborais no dia a dia.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

Foto 8 – Como trabalha a profissional que é PcD motora no escritório



Dados de uma PcD que se cadastrou junto à OSS e que constam no caderno de anotações da supervisora. Ela faz contato pelo telefone fixo ou celular para tirar dúvidas, principalmente sobre a infraestrutura que esse trabalhador precisa para poder executar seu ofício. Dessa maneira, A.M.R.N. atua na lógica de propor uma renormalização (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007) à atividade de trabalho das pessoas com deficiência que atuam/venham a atuar na OSS. Aliás, a própria tarefa realizada pela advogada já é uma renormalização, uma vez que pelo protocolo não há necessidade de se conferir o cadastro e acrescentar novas informações – basta saber o que a PcD preencheu em sua ficha, o que nem sempre revela as circunstâncias e as dinâmicas reais do trabalho.

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

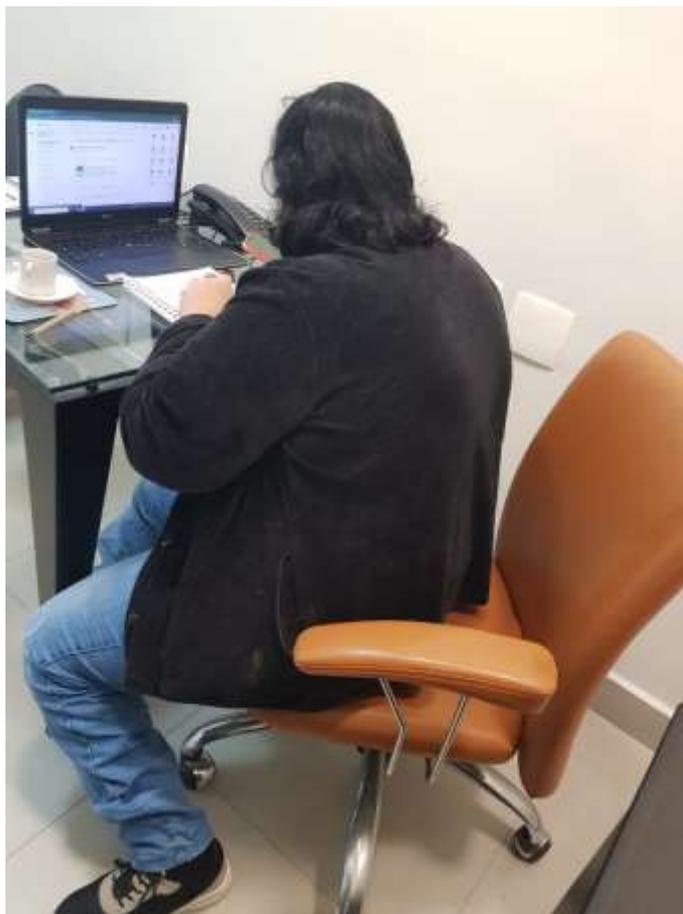
Foto 9 – Um pouco mais da rotina de trabalho presencial



Após esclarecer as dúvidas anotadas no caderno, A.M.R.N. compila tudo em uma tabela salva no *notebook*, a qual se transforma em um banco de currículos de PcD, com dados específicos da deficiência e das necessidades do trabalhador no ambiente laboral. Para tanto, ela faz uso do conhecimento de ser uma PcD motora (Dejours, 2004) e das dramáticas do uso de si (Rodrigues da Silva, 2021; Barros *et al.*, 2021) vivenciadas em experiências profissionais anteriores. Com isso, estabelece empatia (Rogers, 1991) com os trabalhadores com os quais mantém relação de comunicação, obtendo as informações que considera necessárias. Tal engajamento, que perpassa inclusive a dimensão do próprio corpo físico da advogada, mostra como a atividade de trabalho está imbricada à lógica da vida (Telles; Alvarez, 2004). É o corpo-si (Schwartz, 2014) que mostra o caráter do inédito do trabalho: “Por trás dos gestos os mais simples, há sensibilidade, estratégia, inteligência, todo um saber-fazer [...]” (Duraffourg; Duc; Durrive, 2007, p. 68). Por isso, a comunicação no mundo do trabalho representa um microcosmo capaz de revelar temas e problemas que se apresentam no cotidiano do trabalho (Figaro, 2014).

Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

Foto 10 – Cuidados adotados no ambiente presencial de trabalho



Na sala que ocupa no escritório da OSS, a supervisora se senta na cadeira com os pés fixados no chão, mesmo não tendo força suficiente nas pernas e nos pés. Apesar da posição nada confortável, ela também não firma as costas no móvel, que não é devidamente ergonômico a uma PcD motora, mas oferece um nível melhor de segurança. Com os procedimentos que adota, busca garantir maior centro de apoio ao corpo para poder trabalhar e evitar que a cadeira derrape, provocando um tombo. Retoma-se aqui a lógica da compreensão do corpo-si (Schwartz, 2014), que pontua as dramáticas do uso de si (Rodrigues da Silva, 2021; Barros *et al.*, 2021) que A.M.R.N. coloca em ação para a execução da sua atividade de trabalho. Fonte: Jamir Kinoshita (14 jun. 2023)

O banco de currículos de pessoas com deficiência, organizado por A.M.R.N., mais do que servir como um material de pré-seleção, dava condições para a organização social de saúde otimizar, internamente, a abertura de postos de trabalho que estivessem adequados ao perfil das PcD. Evitava também que esses profissionais criassem falsas expectativas sobre as vagas que viessem a ser abertas e ocupadas.

Aliás, o fato de se apresentar a esses candidatos como uma trabalhadora que é uma pessoa com deficiência motora cria uma empatia (Rogers, 1991), afastando eventuais estigmas (Goffman, 1998), estereótipos (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005) e temores, o que se traduz na obtenção de informações que, por vezes, não seriam trazidas à tona.

Há o fato de que, por vezes, quem é PcD tem vergonha de indicar suas reais necessidades, como se isso fosse um limitador para se obter um trabalho. Por outro lado, as organizações não pensam no que acontece após selecionar uma pessoa com deficiência. A preocupação fica apenas em contratar pessoas nessas condições. (A.M.R.N., 2023)¹³⁶

Além desses contatos, a supervisora faz o acompanhamento de notícias sobre deficiência e PcD relacionadas ao Congresso Nacional, ao governo federal (especialmente o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania) e às administrações e às casas legislativas estaduais e municipais. Mantém ainda interlocução com diversos nichos de especialistas e de profissionais (participa de vários grupos no WhatsApp) que discutem questões atinentes à diversidade e à inclusão social.

Essas articulações acabam por mantê-la a par dos debates públicos que circundam essas temáticas, além de colaborar na análise de ações e de assuntos concernentes às pessoas com deficiência. Por isso, ela também era uma das profissionais destacadas para cuidar dos aspectos relativos a um TAC, assinado pela OSS junto ao Ministério Público do Estado de São Paulo, para cumprimento da Lei de Cotas, o que indica que a OSS descumpria a norma relativa à reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Próximo às 12 horas, A.M.R.N. desliga o *notebook* e encerra o expediente presencial de trabalho no escritório. Na saída, uma funcionária da copa avisou a portaria para que o manobrista trouxesse o veículo adaptado até a entrada principal do sobrado. Depois de nos acomodarmos no carro, a supervisora fez o percurso de retorno para sua residência em cerca de 20 minutos. Novamente a auxiliamos na chegada, carregando a bolsa, o *smartphone* e as chaves do veículo. A rotina inclui o almoço com o marido, cuja refeição já se encontrava pronta, tendo sido preparada por uma pessoa que realiza diariamente serviços de cozinha e de limpeza. Nesse ponto, demos por encerrada a pesquisa de campo.

A partir das constatações extraídas da observação da atividade de trabalho desenvolvida pela supervisora, as quais foram registradas em anotações de diário e em imagens, formulamos um roteiro de perguntas para promovermos uma entrevista aprofundada com ela. Acaso ou não, a ação aconteceu exatamente um mês após o acompanhamento que fizemos na OSS, ou seja, no dia 14 de julho, no apartamento dela no bairro da Pompeia.

A conversa que mantivemos, com gravação em áudio devidamente autorizada, teve duração aproximada de 3 horas e 40 minutos. De comum acordo, fizemos duas breves pausas para não tornar a tarefa exaustiva. Na ocasião, ficamos somente nós e a profissional da

¹³⁶ Comentário feito por A.M.R.N., que atua com diversidade e inclusão junto à organização F., em observação de campo realizada em 14 de junho de 2023.

organização F acomodados na mesa da sala de estar. Dessa maneira, não houve interrupções que pudessem desviar a nossa atenção.

O fato de a entrevistada não se furtar a detalhar cada uma das respostas dadas, sendo bastante didática nas suas considerações, nos ajudou imensamente a obter um material rico em informações, cuja análise iremos apresentar em um panorama geral e outro com base no arcabouço teórico-metodológico que elegemos como guia para a investigação. O formato que escolhemos para isso se aproxima a um relato de vida. Porém, tal decisão não significa uma adesão à técnica de história de vida¹³⁷, que tem especificidades, as quais não logramos estender à nossa pesquisa.

Assim, a ideia do relato, destacando lembranças familiares e da própria deficiência motora, segue a lógica da ontologia do ser social (Lukács, 2012), em que a condição corpórea influencia na formação identitária e cujos lastros podem nos ajudar a compreender como se formulam as relações de comunicação no mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) das pessoas com deficiência motora.

Casada há 16 anos e sem filhos, a profissional em questão, que nasceu no município de Bauru, no interior de São Paulo, tem 57 anos e se formou em 2002 no curso de Direito de uma conhecida universidade privada na capital paulista, para onde veio com a família aos 14 anos. Ela demorou um tempo para fazer a graduação, entrando no ensino superior com 32 anos. É PcD motora desde a infância – nasceu pesando não mais que 1 quilo, de parto prematuro, aos 5 meses e 20 dias. Sofreu uma anoxia neonatal, ou seja, uma falta de oxigenação no cérebro, que resultou em uma paralisia.

Na ocasião, sua mãe precisou se submeter a uma cirurgia de emergência devido a um descolamento de placenta. Teve uma hemorragia muito forte, que quase a matou, mas conseguiu sobreviver. A intervenção cirúrgica, autorizada pelo marido, era de alto risco tanto para a gestante quanto para o bebê que, ao nascer, foi encaminhado imediatamente para observação na incubadora.

¹³⁷ Cf. nota de rodapé número 14.

Nunca tinham visto uma criança sobreviver naquele tamanho naquela época. Então fizeram uma coisa, essa história me foi contada várias vezes, de eu ter sido batizada e recebido uma extrema unção na hora do nascimento. [...] Minha mãe estava internada, em um processo em que tinha hemorragias. Ela ia me visitar meio que escondido. Levantava da cama e ia me ver, sem mesmo poder. Dava umas fugidas para me ver. Eu fui cuidada por uma freira missionária francesa¹³⁸ que ficou comigo bastante tempo ali para ver se eu vingava. [...] sempre me passou uma coisa muito traumática para minha mãe. [...] da época em que eu nasci, como era aquela sociedade e tal, era ainda aquele período em que você escondia os filhos, e com alguma deficiência tinha toda aquela preocupação. Não era uma coisa que era falada nas famílias, né? Eu me considero uma pessoa com muita sorte. Tive duas irmãs antes de mim. E acredito que isso me ajudou muito na infância, porque eu sempre ficava misturada com as minhas irmãs. (A.M.R.N., 2023)¹³⁹

Percebe-se que a fala da advogada, em tom confessional, assinala um sentimento de inferioridade à recém-nascida atribuído pela sociedade, que entendia ser preciso afastá-la do convívio social. Logo, seria natural que, se sobrevivesse, seus pais a escondessem do olhar das demais pessoas. Essa visão excludente a um corpo tido como imperfeito remete aos primórdios da periodização histórica sobre a deficiência retratada no Capítulo 1. Outra constatação: nascida em uma instituição de saúde regida pelos preceitos católicos, é investida prontamente com o sacramento do batismo que, segundo o dogma cristão, apaga o pecado original do bebê, que chegou ao mundo de forma prematura, desobedecendo assim os desígnios de Deus e, ainda por cima, ostentando um corpo com deficiência.

Como se não bastasse, ao mesmo tempo é unvida com a extrema unção, que representa a busca da cura de uma enfermidade por intermédio do perdão divino concedido à alma (muitas vezes pecadora) de uma pessoa. Tal conceito guarda proximidade com a perspectiva biomédica, que considerava a deficiência, conforme mostramos anteriormente, uma doença a ser tratada, medicada e, portanto, com capacidade de cura.

Reforça-se que a ideia de pecado, associada tanto ao batismo quanto à extrema unção, alude ao viés de que a deficiência nada mais é do que um castigo à criança, materializado no seu corpo. Daí advém, paradoxalmente, que apenas a sorte seria capaz de explicar a sua sobrevivência: “Nunca tinham visto uma criança sobreviver naquele tamanho naquela época. [...] Eu me considero uma pessoa com muita sorte.”

Por outro lado, a postura da mãe, que mesmo acamada ia escondida ver a filha na incubadora, demonstra o carinho e a aceitação da situação física do bebê, o que é referenciado

¹³⁸ Tratava-se de um hospital ligado à Igreja católica.

¹³⁹ Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento. A citação textual advém de resposta à entrevista aprofundada concedida em 14 de julho de 2023 por A.M.R.N., que é PcD motora e atua como supervisora de área na organização F.

ao final do trecho extraído, que indica que, ao invés de escondê-la da sociedade, a família a criou com base em uma relação harmônica com as irmãs mais velhas. Esse panorama de inclusão se torna evidente na passagem a seguir:

[...] a gente nasceu no interior, brincava na rua. Então, as minhas lembranças de infância são eu brincando no meio da rua. Não conseguia fazer as mesmas atividades, mas eu já estava junto com as outras crianças, sempre. Se eu não estava pulando corda, eu estava fazendo outra coisa, eu estava brincando de figurinha, alguma coisa assim no chão, eu não pulava corda, mas estava sempre junto e fui levada em todas as coisas. Nunca fui excluída. Eu só não fazia as mesmas coisas. [...] Minha mãe sempre me deu um suporte material muito grande... uma pessoa sempre presente, rígida, com muitas cobranças [...] era rígida comigo, era com as outras [irmãs] também. Então não tinha muita diferença de criação. (com interpolação entre colchetes nossa)

O tratamento igualitário demonstra o estímulo a um processo de convívio social desde cedo. Assim, a diferença corpórea não é um impeditivo à vida em sociedade: “Nunca fui excluída. Eu só não fazia as mesmas coisas.” Desse modo, como não pudesse participar, em virtude da deficiência motora, das mesmas brincadeiras com as demais crianças, encontrava outro passatempo para se divertir em grupo: “Se eu não estava pulando corda, eu estava fazendo outra coisa, eu estava brincando de figurinha [...] eu não pulava corda, mas estava sempre junto e fui levada em todas as coisas.”

A.M.R.N. conta que não tinha noção das suas limitações físicas na infância. Tampouco se sentia constrangida e excluída nos primeiros anos do ensino fundamental (o antigo primário, que ia da 1ª a 4ª série), uma vez que sempre teve a companhia de uma colega de classe, mesmo no momento do intervalo, a chamada hora do recreio: “Eu não podia correr, fazer as coisas, mas sempre tinha uma coleguinha... Então eu sentia diferença de não fazer as mesmas atividades, mas não me sentia uma criança muito diferente.”

Em contrapartida, a partir da metade do ensino fundamental (as então 5ª a 8ª séries) e do médio (o outrora colegial), havia professores que faziam distinção, retirando-a de determinadas atividades, como as aulas de Educação Física, por temor de que pudesse lhe acontecer algum acidente. Essa “proteção”, na verdade, a impedia de receber um tratamento igual e a excluía da convivência com os demais alunos. A solução, nesse caso específico, foi “brigar para ter aula”, conversando com o professor e a orientadora pedagógica que, no começo, não acreditavam ser possível ela participar da disciplina. O resultado é que acabou sendo medalhista em torneios estudantis de tênis de mesa.

Tal “cuidado” incutia, na verdade, a ideia de que ela poderia atrapalhar os outros alunos, motivo que a fez ser impedida de integrar uma excursão, à qual só teria permissão se estivesse

acompanhada por algum familiar. A decisão da orientadora pedagógica era conhecida por todos, já que tinha sido anunciada publicamente em classe. Além da estudante novamente se posicionar contrariamente à decisão, seus colegas, mesmo correndo o risco de uma suspensão, decidiram, na data do passeio, não entrar no ônibus se ela não fosse junto. “Meus amigos tiveram de tomar partido, tiveram de tomar a frente. Eu me senti muito acolhida nessa hora.”

Pelo relato de A.M.R.N., a postura de enfrentar situações adversas encontra lastro na família. “Até os 7 anos eu ‘andava’ no colo das pessoas. Eu era bem mirradinha, bem magrinha [...] Mas enquanto meu pai não me botou de pé, não sossegou.” Como não houvesse serviço de fisioterapia à disposição na cidade em que moravam, ele construiu uma piscina de cimento nos fundos da casa, para “alegria da vizinhança, das crianças”, com o intuito de que a filha pudesse se exercitar: “[...] fui colocada na água com 2 anos de idade.”

O pai também montou uma barra assimétrica “de tubos de Eternit”¹⁴⁰, colocada no corredor que ligava a porta da rua até o final do quintal. O objetivo era criar condições para que ela tentasse ficar de pé e andasse. Adaptou ainda uma bicicleta com rodas para que pudesse pedalar e, assim, brincar e treinar a articulação das pernas. Em outra residência para a qual mudaram, comprou uma mesa de tênis de mesa, que servia como integração com as crianças que iam à casa para jogar com ela: “[Ele] batalhou muito para que eu tivesse o desenvolvimento que eu tive à época.” (com interpolação entre colchetes nossa).

A criação e o incentivo familiar recebidos na infância e na adolescência ajudam a contextualizar a forma com que A.M.R.N. acabou por encarar os desafios referentes à sua vida profissional: “Eu via no trabalho minha independência, minha autonomia. Eu tinha fome de trabalho e de conhecimento.” Dessa forma, obteve o primeiro emprego em 1985, aos 18 anos, como funcionária administrativa, quando passou no processo seletivo de uma secretaria vinculada à Prefeitura de São Paulo, onde ficou até 1996.

No começo, ia ao trabalho e voltava para casa de táxi, já que não conseguia utilizar o transporte público. Depois, durante 10 anos, pegou carona com um colega, que também era PcD motora, com o qual decidiu rachar o valor do combustível. A remuneração, equivalente a meio salário mínimo¹⁴¹ (R\$ 706), era consumida integralmente com o deslocamento. Foi

¹⁴⁰ Eternit é o nome de uma empresa, fundada em 1940, que ficou conhecida como “a marca da coruja” – o logotipo trazia o desenho da ave. Seu principal produto são as telhas de fibrocimento. Vale destacar que o tubo mencionado pela entrevistada era feito de amianto. Informações institucionais podem ser consultadas em <https://www.eternit.com.br/sobre-a-eternit>.

¹⁴¹ Para efeitos de cálculo, adotamos o valor de R\$ 1.412, vigente desde 1 de janeiro de 2024, para o salário mínimo.

também quando ficou um tempo sem estudar, em virtude de não dispor de condições para pagar uma faculdade particular e da jornada de 8 horas diárias de trabalho.

Por sorte, morava com os pais, que respondiam pela manutenção da residência e a ajudavam. “Eu não tinha nada. Mas também não tinha dívida. [...] enquanto eu estava em atividade, a minha vida estava girando, eu estava vivendo.” Esse enunciado aponta a relevância do trabalho como elemento motivador e constitutivo do ser humano. No caso de uma pessoa com deficiência motora, simboliza uma forma de se sentir pertencente e integrada ao mundo. Aliás, na secretaria, onde inicialmente atuou na biblioteca, A.M.R.N. pôde compreender o que é ser uma PcD na esfera laboral.

Ficava 8 horas sentada, em uma sala pequena, cheia de livros de Medicina em inglês, com uma mulher de 80 anos batendo em um máquina de escrever. Para mim era a morte porque fui com aquela expectativa de primeiro emprego, primeiro salário. Eu era uma pessoa articulada, que lia jornal e livros, ia ao cinema, que gostava de música [...] E aí você chega em um lugar que nunca teve uma pessoa com deficiência, em que ninguém pergunta nada para você. Eu havia passado em um processo seletivo e estava sendo tratada como a sortuda. [...] Você fica numa posição de não poder argumentar e eu queria argumentar, mas parecia que eu estava sendo ingrata. [...] A mulher não me acolheu bem. Ela não me dava nada para fazer e eu fiquei me sentindo mal. [...] Eu não tinha noção do que era ser uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

A situação, ocorrida cerca de 40 anos atrás, mostra como o que poderia ser até considerado descaso de uma funcionária – a mulher idosa – traz em si, na verdade, toda uma carga de preconceito: a pessoa com deficiência motora tem o privilégio de conseguir um emprego e, por isso, não lhe compete se manifestar, muito menos para reclamar de algo, mesmo que haja fundamentação.

Em relação à nossa entrevistada, nos 10 anos em que ficou no órgão, passou por vários setores, indo trabalhar, inclusive a pedido, com um jornalista na assessoria de imprensa. “Precisei solicitar minha saída da biblioteca com muito cuidado. A mulher ficou brava porque eu mal tinha chegado e já quis sair. Eu era a primeira pessoa com deficiência no local, não tinha Lei de Cotas. A sensação que eu tinha era que eu estava sendo impertinente.” A fala incute a percepção de que uma PcD motora ter um trabalho não representa a conquista de um direito. Desse modo, não lhe cabe propor nem exigir nada, restando simplesmente aceitar as condições do cotidiano laboral.

Em 1996, consegui transferência para outra secretaria municipal, mantendo as mesmas função, remuneração e carga horária. A vantagem era a localização do trabalho, que ficava na

quadra em que residia, ocasião em que ia e voltava caminhando com auxílio de muletas. A experiência adquirida na pasta anterior fez com que se sentisse mais segura neste ambiente. Detalhe: no período, adquiriu um veículo adaptado, fruto de vários trabalhos *freelancer* de transcrição de materiais de pesquisas acadêmicas: “Com uma transcrição eu ganhava às vezes o equivalente a seis meses de trabalho.” E também voltou a estudar, entrando no curso de graduação de Direito, no qual foi aluna bolsista, chegando a ter 30% de desconto e um percentual acima disso quando fez monitoria. Contudo, o benefício acabou sendo cortado e passou a pagar o valor integral da mensalidade.

Pouco tempo depois, obteve aprovação em um concurso público de uma estatal da administração paulistana, que apesar de não ser distante de sua residência, consumia 40 minutos de deslocamento, que eram feitos de táxi e a pé, pois havia um trecho que consistia em um calçadão. O regime de contratação era CLT e o salário “um pouco melhor” do que recebia nas secretarias, mas as condições que encontrou no local não foram nada boas, tanto que sua passagem durou cerca de dois anos.

Foi um dos piores lugares em que trabalhei, desde o primeiro até o último dia. Um erro na minha vida. A hora que saí de lá foi um alívio pela dificuldade de locomoção, pela cabeça fechada [da direção]. Tudo cheirava a politicagem. [...] Eu havia ficado em primeiro lugar [no concurso], já tinha a Lei de Cotas, e eles não me colocaram na vaga. Tive que brigar para ser chamada. [...] não tinha nada adaptado para mim. (com interpolações entre colchetes nossa)

Novamente tem-se a prevalência do descaso em relação à pessoa com deficiência motora. A gravidade disso só piora se pensarmos que não é esta a postura que se espera do setor público, que deveria zelar pela observância das leis, servindo até de modelo. O desrespeito às normas vigentes é tão grande a ponto de a advogada precisar brigar pela sua convocação, mesmo tendo sido a primeira colocada no concurso público para as vagas reservadas a PcD.

Da estatal foi, via Lei de Cotas, trabalhar como assistente jurídica em um renomado escritório de advocacia na Avenida Paulista. “Fui sem saber quem eles eram. Fui pelo endereço porque esta questão sempre foi muito importante por conta da mobilidade. [...] eles estavam entre as oito melhores bancas jurídicas do país. Levei um choque, outro mundo.” Essa sua primeira experiência na iniciativa privada durou três anos e meio, culminando com o término da graduação.

Nesse lugar, se dispôs a aprender, na prática, as várias atividades e as vertentes de atuação do meio jurídico: “Eu me esforcei ao máximo.” A remuneração ficava próxima de quatro salários mínimos e meio (R\$ 6.354), que se somava a outros benefícios. No entanto, ela

percebeu que provavelmente não estaria no escritório em outras condições que não a reserva de cotas para PcD: “Eu não estava no nível de exigência deles. Se não fosse a questão da deficiência, duvido que tivesse sido contratada. Eles queriam fazer uma experiência, mas para se chegar no nível de atuação que queriam, que exigiam das outras pessoas [...]”. O fato é que logo após ter passado no exame da OAB, acabou sendo demitida, junto com mais profissionais, em virtude de uma crise interna que culminou na perda de vários clientes.

Fiquei pirada porque nunca tinha ficado desempregada. Para mim era essencial estar trabalhando. Fiquei nove meses desempregada e me sentindo mal realmente. Não que eu achasse que aquilo ali [o escritório de advocacia] fosse o meu futuro. Mas eu estava empenhada em aprender bastante coisa [...] Eu queria, quando mais jovem, ser jornalista. Só que depois eu falava assim: “Será?” A impressão que eu tinha é que dentro do Jornalismo teria mais dificuldades porque o campo para você trabalhar, arrumar emprego era menor. Eu fazendo Direito teria mais opções de arrumar emprego e melhorar de vida, ser independente. Acho que desde lá do bercinho era a minha ideia fixa. Não era uma ideia consciente. Isso percebi depois: que a minha movimentação foi se direcionando para a minha independência. O trabalho era uma forma de obter independência e liberdade, no sentido de que a cabeça sempre foi muito longe. E o corpo não ia. (com interpolação entre colchetes nossa)

O contexto do trabalho como atividade humana (Fígaro, 2009b) que constitui e dá sentido à vida do ser humano fica evidente nesse comentário. Se no começo de sua trajetória profissional A.M.R.N. pouco se manifestava (a ideia de que era um privilégio ter passado no processo seletivo no primeiro emprego), percebe-se que em pouco tempo precisou aprender a se relacionar e se comunicar verbalmente na esfera laboral, tendo ciência das implicações de sua condição corpórea, seja para evitar situações embaraçosas a ela (a mudança de setor da biblioteca para a assessoria de imprensa) seja para se posicionar sobre o exercício dos direitos de uma PcD (a luta pela sua convocação na empresa pública dentro da reserva de cota).

A volta ao trabalho ocorreu em 2001, quando ocupou um cargo comissionado, em regime CLT, em uma secretaria estadual. Ela integrou a assessoria técnica responsável por dar encaminhamento a mandados judiciais, impetrados contra o órgão, relativos a um serviço. Além disso, colaborava no levantamento de informações para reverter tais decisões. A remuneração ficava por volta de cinco salários mínimos (R\$ 7.060). Em 2005, prestou um concurso público, disputando vagas previstas pela Lei de Cotas. Tornou-se a primeira classificada, indo atuar como advogada em um dos maiores bancos públicos do país.

O contentamento por ter sido aprovada em um concurso que lhe daria estabilidade de emprego e um bom salário compatível à sua profissão se desfez logo no primeiro dia de trabalho. Na ocasião, seu chefe imediato, que respondia por um departamento específico,

colocou em xeque o período de experiência a que ela teria de se submeter antes de ser efetivada no cargo.

‘Fui contra a sua contratação’. Foi a frase que ouvi quando me apresentei. Fiquei sem voz, em pânico, porque largara um emprego. Eu havia passado em todas as fases do concurso. Estava indicado que eu tinha deficiência e se não fosse eu seria outra pessoa, nas mesmas condições, a ocupar aquela vaga. [...] Levei um choque tão grande que não fui capaz de responder. Só escutei. [...] Eu e os outros advogados que tinham passado no concurso estávamos sem sala. Colocaram uma mesona na sala, que chamávamos de Faixa de Gaza. Os advogados mais antigos tinham sala e a gente sem acomodação alguma. Nos colocaram ali e decidi que não ficaria parada. Lutei pelo meu período de experiência com unhas e dentes. Eu estava com 38 anos, havia prestado um concurso e ia deixar aquilo me engolir? Não. Aí vem mais uma vez aquela coisa de matar um leão por dia. É uma coisa chata. É difícil ser tratada dessa forma. E você tem sempre de se superar, superar mais uma vez.

A obstinação de A.M.R.N. é que fez com que suportasse uma carga horária de mais de 12 horas diárias, sem direito à hora extra e sujeita a situações não só de capacitismo, mas de assédio moral. Desde o começo, o chefe lhe destinava os acervos de processos mais complicados por acreditar que ela não suportaria a etapa probatória. A advogada explica como lidou com esse revés: “Me enturmei com todos colegas de trabalho e comecei a fazer o meu trabalho e a ajudá-los. [...] Um foi ajudando o outro. E eu não fiquei quieta, com dúvidas sobre o que fazer. O que eu não sabia, ia perguntar e comecei a estudar.”

Durante o período em que estive nessa organização, não contou com estrutura adaptada à sua condição física. Sequer teve direito a usar vaga reservada de estacionamento —o banco tinha várias vagas de cortesia, que ficavam sem uso. Vencida a etapa de experiência, passou a dividir uma sala com outro advogado, onde tinha uma mesa, cadeira com rodas, computador e um armário para acomodar os processos com os quais mexia. “Nossa sala parecia um cartório, tinha quilos de processo que iam do chão ao teto. A impressora ficava fora e daí tinha que ir buscar ou mandar um estagiário pegar o documento impresso.”

Mesmo com todas as dificuldades encontradas, foi neste trabalho que a profissional conseguiu sua independência financeira. E, ao mesmo tempo, lá sofreu um *burnout*¹⁴², que a levou a pedir aposentadoria, saindo do banco público em 2018. Por se tratar de uma organização de grande porte, A.M.R.N. aponta que existia a menção às práticas de ESG. Porém, até devido à própria situação vivida nesse ambiente de trabalho, ela esclarece como isso funcionava dentro da instituição:

¹⁴² Trata-se de um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

[...] tem aquela coisa do ESG, tem tudo isso. Tem conformidade, política de integralidade, tudo perfeito. Tem equipes para fazer toda essa adequação contra assédio, contra discriminação, tudo, tudo, tudo. Só que não funciona. É para inglês ver. [O banco] assinou o maior termo de ajustamento de conduta da história com o Ministério Público do Trabalho. Foi obrigado a fazer um concurso e disponibilizar 1 mil vagas para pessoas com deficiência, um concurso fechado para pessoas com deficiência. O termo de ajustamento de conduta é gigantesco porque não cumprem isso há muito tempo. (com interpolação entre colchetes nossa)

Nota-se, nesse caso, que a cartilha da sustentabilidade, da diversidade e da inclusão simboliza um formalismo que a corporação precisa atender por mera exigência contratual. Um balancete institucional, voltado ao mercado, que não condiz com a realidade, conforme descrito, e que sinaliza a existência de um discurso que alia o mundo do trabalho às questões da vida em sociedade pautado e proferido por interesses organizacionais.

Portanto, é um discurso que não flui do trabalhador para a direção da empresa e que, por isso, vai na contramão de o que seja a inclusão social de uma PcD motora no meio laboral. Afinal, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades só ocorrerão, de modo representativo, se essas pessoas conseguirem ter voz ativa para inverter o sentido das ações e os discursos sobre a atividade de trabalho, os quais devem partir delas para dentro do organograma corporativo, especialmente na direção dos níveis hierárquicos superiores.

Esse espectro pode, por exemplo, ajudar a evitar situações complicadas como as relatadas por A.M.R.N., que encontrou na aposentadoria uma forma de se recuperar do estresse causado pela lógica de trabalho vivenciada no banco público. Ela aproveitou esse momento também para fazer uma pós-graduação em Direito Civil e uma especialização voltada para inclusão de pessoas com deficiência. Em sua área de atuação, passou a cuidar, por vezes, de alguns processos relativos a inventários. Até que em 2021, em plena vigência da pandemia de Covid-19, acabou ingressando como supervisora de área na OSS em que se encontrava trabalhando no momento da nossa pesquisa de campo.

Nesta organização, sua carga horária era de 4 horas diárias. Com o término do distanciamento social e o retorno das atividades presenciais, passou para o modelo híbrido. Assim, estamos falando de quatro dias no escritório no bairro do Pacaembu e um em *home office*, cuja definição fica a critério da profissional. A contratação seguiu o modelo CLT e, por trabalhar meio período, sua remuneração girava em torno de quatro salários mínimos e meio (R\$ 6.354) mais vale-alimentação.

Os instrumentos de trabalho que utiliza no escritório incluem, além dos que foram vistos sendo manipulados na observação de campo (*notebook*, telefone fixo, celular próprio e caderno

de anotação), um fone de ouvido (de propriedade dela, por conta dos ruídos que vêm da recepção e dos outros ambientes, já que a sala é aberta na parte superior) e uma impressora, alocada em outro espaço. Em várias ocasiões, prefere salvar os arquivos digitais de trabalho em seu *notebook* pessoal. O único mobiliário adaptado que lhe havia sido destinado era uma cadeira ergonômica com rodas, mas que, por ser muito leve, não permitia se sentar e levantar de maneira segura. Daí a troca, já comentada anteriormente, por outra, com apoio de braço, mais firme, que era da recepcionista.

O fato de ser PcD motora, graduada em Direito e ter concluído especialização sobre inclusão de pessoas com deficiência foram determinantes para que recebesse convite da diretoria da OSS para integrar a entidade. Por conta de tais atributos, passou a atuar com questões que dizem respeito ao processo de acessibilidade e de inserção de profissionais que são PcD no meio laboral. Mas seu trabalho vai além do constatado na pesquisa de campo.

Faço minhas críticas, quando necessário, para que eles tenham a noção do que representa o termo de ajustamento de conduta¹⁴³, contribuindo dessa forma com o profissional de recursos humanos que vai entrevistar as pessoas. Vejo a adequação das vagas oferecidas ou que venham a ser abertas com a função a ser desempenhada, olho toda a questão da legislação relativa à pessoa com deficiência, indo da contratação até mesmo o que precisa ser flexibilizado de maneira concreta. [...] fiz uma apresentação para os recrutadores [da OSS] entenderem detalhes como o que é uma bengala branca e vermelha, uma bengala verde e uma bengala branca¹⁴⁴ e como vão receber uma pessoa nessa condição. Fiz também apresentação para gestores das unidades de saúde¹⁴⁵, para a chefia que atua nesses locais. (com interpolação entre colchetes nossa)

Até o momento da observação que realizamos, não havia outra pessoa com deficiência motora trabalhando no escritório. Ser a única PcD fez com que a supervisora percebesse que a própria organização não estava preparada para lidar com funcionários nessa condição: “Existia uma dificuldade muito grande para eles entenderem o que eu precisava no dia a dia.” Um fato que evidenciava o despreparo era que, anteriormente à sua chegada, o escritório não tinha banheiro adaptado, sendo preciso uma reforma para adequar o ambiente.

Sentindo a necessidade de compreender a fundo como a OSS se posicionava em relação à deficiência e, principalmente, aos profissionais que são pessoas com deficiência é que ela decidiu solicitar maior interação com os demais funcionários e uma presença mais diária no

¹⁴³ Trata-se do TAC firmado com o Ministério Público, que abordamos na parte da observação de campo.

¹⁴⁴ A cor da bengala sinaliza o tipo de deficiência: a branca é usada por quem tem deficiência visual total, a verde pelas pessoas com baixa visão e a vermelha e branca, por pessoas com deficiências visual e auditiva totais.

¹⁴⁵ A OSS mantém convênios para cuidar do funcionamento de equipamentos de saúde públicos da rede municipal de duas grandes cidades da região metropolitana de São Paulo.

escritório, além de uma estrutura adequada de trabalho, caso da sala que ocupa, a qual, como vimos na pesquisa de campo, é pequena e sem privacidade alguma para conversas e reuniões presenciais e remotas.

Você ficar em *home office* quando já conhece o trabalho é uma coisa. Quando você entra em uma empresa, na qual não sabe o que exatamente vai fazer, o perfil dela, se vai conseguir implantar ou não seus conhecimentos. Você não tem uma equipe de trabalho, funcionário, não se integra com os outros profissionais... isso, para quem entra em uma empresa e não conhece nada, é muito mais difícil ficar em *home office*. Então, eu forcei um pouco para ter uma sala e ficar mais presencialmente para poder me inteirar do que eu estava fazendo, ver com quem eu ia trabalhar, como ia fazer as coisas. No começo estava meio jogado porque eles mesmos não sabiam muito bem como lidar comigo.

A afirmação mostra a importância dos relacionamentos interpessoais na esfera laboral para a execução da atividade de trabalho, algo que o modelo *home office* não permite. Demonstra ainda que a reação das pessoas no escritório é típica de quem nunca havia trabalhado com uma pessoa com deficiência. A supervisora lembra que esse desconhecimento pode resvalar, inclusive, para posicionamentos capacitistas e preconceituosos: “Uma vez fiz reunião com uma moça que era do RH que me indaga: ‘Como a gente vai fazer para botar um deficiente com cadeira?’” Além do termo inadequado (“deficiente”) para uma profissional do departamento de recursos humanos, que deveria prezar pela melhor integração dos trabalhadores, a pergunta denotava uma postura de exclusão à presença de um cadeirante no ambiente de trabalho.

A própria chefia imediata a quem A.M.R.N. está ligada demonstra o paradoxo que é atuar em uma organização social de saúde, que mantém contrato com o poder público e deveria ter como parâmetro básico a defesa de ações afirmativas de diversidade e inclusão. “Ele é contra a Lei de Cotas. E eu represento, para ele, a Lei de Cotas.” A advogada diz que há vários embates internos sobre a questão da reserva de vagas para PcD e que a principal dificuldade ocorre quando a discussão resvala, por pura falta de vontade, em uma posição de contrariedade acerca da legislação:

Não importa se você concorda ou não [com a Lei de Cotas], não é papel concordar com isso ou não. A lei está estabelecida, tem de ser cumprida. Se não vai ser cumprida, tem que ser justificada. Se você não consegue colocar uma enfermeira que usa muletas dentro de uma UTI [unidade de terapia intensiva] e eu concordo que não colocaria, até porque acho que vai ser difícil de encontrar uma, você tem que justificar isso, fazer isso no papel de uma forma muito bem feita porque ou você cumpre ou você justifica. Não existe “não sei, não quero”. E eu vejo muito isso. (com interpolações entre colchetes nossa)

O conjunto das questões mencionadas fazem com que a supervisora de área não se sinta acolhida na organização, impactando na maneira como ela vê sua presença no espaço de trabalho: “Eu me sinto discriminada não porque sou uma pessoa com deficiência, mas porque o trabalho que quero fazer não é aceito. E a alta cúpula não sabe disso.” Essa situação decorre do fato de que o gerente a quem seu cargo é subordinado, que é contra a Lei de Cotas, não leva para debate, junto à diretoria, as propostas apresentadas por ela.

Por isso, acredita que seu trabalho não tem o devido reconhecimento. “Sou utilizada aquém do que tenho capacidade.” Mesmo diante de tantas adversidades, a advogada explica o que a faz prosseguir na OSS: “Primeiro, a minha idade. Tenho 57 anos. Segundo que não vou arrumar facilmente um emprego de meio período. E terceiro que em todos lugares que for trabalhar, vou receber alguma resistência à Lei de Cotas.” Os apontamentos refletem um cenário bem conhecido, que é a dificuldade de recolocação profissional para trabalhadores com idade superior a 50 anos e em determinados cargos de nível hierárquico mais elevado, o que só piora face à discriminação ainda existente às pessoas com deficiência na esfera do trabalho.

Por outro lado, há de se destacar o modo como a supervisora compreende a dimensão do seu trabalho, que se traduz na lógica com que estabelece seus enunciados acerca da acessibilidade e da inclusão social de PcD no mundo do trabalho junto aos mais distintos públicos. E isso vale inclusive para os candidatos e os trabalhadores que são pessoas com deficiência, o que pudemos comprovar na nossa observação de campo no escritório. Nesse caso, sua interlocução é voltada para entender o que tais pessoas precisam no cotidiano laboral para desempenharem seu ofício de maneira plena.

O que eu faço é uma coisa nova. A ideia de ligar para conhecer as pessoas é minha. Não é institucional. Eu gosto de conversar com as pessoas. Em determinados momentos, quando eu vejo que a pessoa está se esquivando de conversar comigo porque quer esconder os problemas que tem ou porque acha que estou ligando para excluí-la de alguma coisa, já falo quem eu sou, como eu sou para ela entender que não estou ali para excluí-la, mas para garantir que ela vá ocupar uma vaga de trabalho adequada.

Colocar-se nessas conversas como uma PcD motora, que se locomove com um par de muletas, cria uma identificação, uma empatia (Rogers, 1991) junto a candidatos e profissionais que também são pessoas com deficiência, mesmo sem contato visual, já que se trata de ligações telefônicas ou de mensagens trocadas pelo WhatsApp. Essa projeção auxilia a moldar adequadamente o posto de trabalho às necessidades estruturais de uma PcD e esta, por sua vez, passa a se sentir mais segura e sem receio algum de abordar eventuais restrições físicas que

possam impedi-la de exercer determinada atividade. Para tanto, nas interlocuções, a supervisora se utiliza do conhecimento adquirido ao longo da sua carreira, em que enfrentou situações complicadas justamente por ser PcD motora, e de sua experiência pessoal, que a fez sempre refletir e a se posicionar sobre sua condição corpórea.

Apesar de ter sido contratada durante a vigência da Covid-19, em que o trabalho no modelo *home office* era adotado por grande parcela dos profissionais, A.M.R.N. não contou com suporte algum da OSS no que se refere à cessão de equipamentos e ao custeio de despesas com energia elétrica, ligação de celular e conexão à internet. Desse modo, ela se encaixa no *modus operandi* da maior parte dos trabalhadores, algo aferido por pesquisas, como as realizadas pelo CPCT no início e após um ano de pandemia no país (Fígaro *et al.*, 2020; 2021b). Como já tivesse um escritório montado em seu apartamento, não teve de fazer adaptações para poder trabalhar. Precisou apenas comprar uma cadeira mais confortável, que a acomodasse melhor diante de seu *notebook* pessoal, e um fone de ouvido para utilizar nas reuniões remotas.

Sobre o sistema remoto de trabalho, acredita que ele acaba por tornar invisível a pessoa com deficiência motora. Mas essa situação, intencional ou não, depende da política adotada pela empresa: “É preciso entender se fazem isso para esconder você, para você não incomodar, ou se estão pensando na sua comodidade em relação, por exemplo, às dificuldades de mobilidade.” Por isso, considera necessário que as organizações, antes de definirem um critério – trabalho presencial ou em *home office* –, conheçam o perfil desse trabalhador que é PcD motora, de modo a entender o que significa e o que implica a ele estar e trabalhar em um local externo ou em sua residência.

Em relação aos aparatos tecnológicos, A.M.R.N. conta que a partir da pandemia passou a fazer uso, com maior frequência, de chamadas de videoconferência e de troca de mensagens e de ligações por WhatsApp, além de ter aprendido a montar apresentações em PowerPoint e planilhas no Excel – ela não utilizava esses dois programas nem plataformas digitais de comunicação tampouco o celular à época em que esteve no banco público.

Independentemente dos conhecidos reflexos causados pela Covid-19, que afetaram sobremaneira as pessoas que se encontravam em maior situação de vulnerabilidade social, a supervisora menciona que o contexto atual das PcD se vê influenciado por medidas e ações que em nada contribuem para a melhoria da vida dessa parcela da população. Ela cita como exemplos a reforma trabalhista¹⁴⁶, que trouxe prejuízos não somente às pessoas com deficiência, mas ao conjunto de todos trabalhadores, e o desconhecimento sobre o Auxílio-Inclusão à Pessoa

¹⁴⁶ A respeito da reforma trabalhista no contexto das pessoas com deficiência, convém rever abordagem específica que consta no Capítulo 1.

com Deficiência¹⁴⁷, que “[...] foi regulamentado, mas que tem uma verba irrisória e que, sem publicidade alguma, faz com que não se tenha acesso à informação para se obter esse direito.” Por sinal, a advogada ratifica seu comentário com base que poucos profissionais de recursos humanos e de assistência social, e mesmo PcD, com quem mantêm interlocução, sabem da existência desse benefício.

A.M.R.N. chama atenção também à própria evolução da temática da deficiência ao longo dos últimos anos e como isso era visto, encarado em tempos um pouco mais remotos. A conscientização a respeito do que simboliza ser uma pessoa com deficiência precisa sempre ser reforçada em sua opinião, de forma a se buscar o sentido de o que seja a efetivação de um processo de inclusão social:

A invisibilidade na minha geração e muito maior do que nas gerações de agora. As pessoas com deficiência eram segregadas dentro da família. Tinha até instituições para você colocar essas pessoas e às vezes não tinha nada a ver. Isso foi muito comum. A visibilidade hoje é outra. [...] a diferença que a gente tem de fazer é a da verdadeira inclusão. [...] você tem campanhas publicitárias a favor da comunidade LGBT e, ao mesmo tempo, a empresa que faz todo esse marketing em cima desse público, que tem um bom poder aquisitivo, financia políticos que são contra políticas afirmativas. [...] a gente tem que perder essa ingenuidade. [...] a gente tem que combater a inclusão *fake*, que só serve para atingir consumidor. Isso não é verdadeira inclusão. Olhar a pessoa com deficiência como um ser produtivo é uma coisa, olhar como consumidor é outra. É preciso saber escolher marcas, produtos. Ah, a empresa usa trabalho escravo? Nunca mais vou comprar este produto. Você precisa aprender a ser gente primeiro para depois saber o que consumir.

A percepção sobre o que é ser uma PcD, trazida pela supervisora, nos remete a revisitar o contexto histórico da deficiência que apresentamos logo no começo da tese. As recentes mudanças, especialmente no Brasil, que abarcam as normas jurídicas sobre o tema, mostram que é preciso estar atento cada vez mais aos processos de inclusão social das PcD em todas as esferas, o que passa, a exemplo do mundo do trabalho, pelo combate a narrativas erráticas, muitas vezes propagadas pelos meios de comunicação, pela publicidade e pelas redes sociais.

A.M.R.N. lembra que a conscientização acerca da deficiência no mundo do trabalho precisa ser debatida de forma franca, sem concessão a uma visão organizacional que não valoriza as qualidades do trabalhador e só avalia como o seu contexto físico, ainda mais em se tratando das pessoas com deficiência motora, pode ou não interferir na atividade de trabalho: “[...] toda vez que falo de empregabilidade de pessoa com deficiência, enfatizo que ela precisa

¹⁴⁷ Informações institucionais sobre este benefício podem ser encontradas em <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-auxilio-inclusao-a-pessoa-com-deficiencia>.

trabalhar, dar a contrapartida, se desenvolver, se adaptar. Não quero participar de um processo seletivo em que ela vai ficar jogada em um canto.”

A fala da nossa entrevistada coloca foco na necessidade das PcD se contraporem a ideias de teor estereotipado (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005), que abram margem à presença de discursos e de atitudes que sejam pautados pelo preconceito (Heller, 2000). No ambiente laboral, isso significa promover um enfrentamento a tais posturas e fazer prevalecer uma prática diária baseada na aplicação de direitos legítimos adquiridos.

Eu mesma, que fui [trabalhar na OSS] para tratar de inclusão, tive que brigar para ter uma sala, para ter um telefone. Isso porque sou advogada, imagine se não fosse. [...] as pessoas precisam aprender a lutar pelos seus espaços e a olhar que as empresas, de uma forma geral, não somente em relação à deficiência, massacram seus funcionários. Têm coisas que são institucionalizadas como condutas de assédio moral, que são repetidas em diversas empresas. (com interpolação entre colchetes nossa)

O alerta de A.M.R.N. pontua, novamente, as dificuldades que devem ser combatidas pelas PcD no dia a dia do trabalho, como o assédio moral – ela própria passou por essa situação, de modo mais evidenciado, na penúltima organização em que trabalhou, chegando até a sofrer um *burnout*. Dessa maneira, é preciso que os códigos de conduta e de conformidade das empresas, além das propaladas práticas de ESG, saiam do papel ou do *status* de mera formalidade organizacional obrigatória para manutenção no mercado especulativo de ações.

A observação de campo da atividade de trabalho da supervisora de área, somada à entrevista aprofundada que fizemos posteriormente com ela, mostra que a existência de um ambiente laboral saudável a esses trabalhadores só será possível se se der vez e voz a essas pessoas e se os ideários de diversidade e de inclusão social ganharem corpo e adesão em todos os níveis hierárquicos, passando de uma obrigação estatutária para o exercício de um direito legítimo. Na seção seguinte, iremos analisar outras duas entrevistas, também aprofundadas, que fizemos com trabalhadores que são PcD motora e que nos ajudam a vislumbrar os problemas, os desafios e as soluções encontradas por esses profissionais no desenvolvimento de suas atividades de trabalho, nas quais a comunicação tem um papel central também.

3.5 Análise das entrevistas aprofundadas com outros profissionais que são pessoas com deficiência motora

Uma ação que se demonstrou bastante válida em nossa investigação foram os pré-testes realizados em 2020 com três trabalhadores que eram PcD motora. Naquele momento,

conseguimos aferir a pertinência de um roteiro inicial de perguntas para aplicação de questionário e/ou realização de uma entrevista. Serviu também para testarmos a abordagem a ser feita com esse público. Mas a extensão da iniciativa teve um impacto maior, haja vista que orientou a montagem dos diferentes questionários e roteiros de entrevista aplicados a todos os *corpora* que integram o presente estudo.

Além disso, revendo os conteúdos que haviam sido gravados e as anotações que tínhamos feito naquele processo, percebemos o quão valioso, em termos empíricos, eram as informações e as breves histórias do trio de entrevistados. Em virtude disso, decidimos, na fase final da pesquisa de campo, retomar contato com esses profissionais para promovermos uma nova rodada de entrevistas, dessa vez aprofundadas e com foco mais específico.

A ideia era juntar esses materiais à observação de campo da atividade de trabalho e à conversa, também aprofundada, feita com a supervisora de área da organização social de saúde. Assim, teríamos um conjunto significativo de dados para a nossa análise. Por precaução, listamos mais três potenciais entrevistados, todos PcD motora, para fechar esse circuito, cuja movimentação aconteceu entre abril e agosto de 2023.

Dessa forma, dos seis trabalhadores contatados, obtivemos dois aceites, que por sinal pertenciam ao grupo do pré-teste. Em relação às outras quatro sondagens, uma achou melhor não participar por ter, à época, mudado de emprego. Duas apontaram dificuldades de agenda, não dando certeza alguma se conseguiríamos realizar as entrevistas. A última, que também integrou o pré-teste, foi descartada por não estar trabalhando no período da consulta.

Cumpramos ressaltar que as duas pessoas com deficiência motora com quem agendamos entrevista aprofundada tinham perfis pessoais e profissionais interessantes ao propósito da nossa pesquisa e que se complementavam na lógica da construção teórico-empírica do estudo. O primeiro era um homem, que havia se tornado PcD depois de um acidente envolvendo a motocicleta que guiava. A segunda, uma mulher, PcD motora desde a infância, com formação e atuação na área de comunicação. As duas conversas foram agendadas em agosto (dias 3 e 29, respectivamente) e ocorreram por videoconferência gravada na plataforma Google Meet.

Residente em São José dos Campos, na região do Vale do Paraíba, E.B., de 47 anos, é casado há 16 anos e tem um filho de 10 anos. Com segundo grau completo e formação de ator profissional¹⁴⁸, é pessoa com deficiência motora desde 2005, quando sofreu um acidente de motocicleta. Na ocasião, trabalhava em um hotel em Ubatuba, no litoral norte paulista, e na

¹⁴⁸ Para atuar profissionalmente, o ator precisa de um registro, conhecido pela sigla DRT (Delegacia Regional de Trabalho), que lhe assegura estar capacitado e com a devida autorização legal para exercer a atividade.

volta para sua casa derrapou em uma curva – chovia muito naquele dia. Teve uma lesão na quinta vértebra torácica, que o deixou paraplégico (informação verbal).¹⁴⁹

Após esse episódio, abandonou a profissão de ator para atuar na área administrativa, primeiro em uma entidade de direito privado¹⁵⁰, na qual teve duas passagens, e agora na iniciativa privada. Por sinal, desde 2020 tem estudado o mercado financeiro para poder ser efetivado como analista de gráficos.¹⁵¹ Trabalhando desde os 15 anos, anteriormente ao acidente passou por cinco empresas, sendo inclusive vendedor. A partir do momento em que se tornou pessoa com deficiência motora, além de trabalhar em duas organizações, foi ministrar palestras motivacionais. Ele diz que o apoio familiar e da atual esposa exerceram um papel essencial, principalmente na época em se acidentou.

Eu sou o filho do meio de três homens e, lógico, é um baque para toda a família. Você tem um filho que com 29 anos fica paraplégico. Mas minha família se uniu. Contei com o apoio dos meus pais, dos meus irmãos, que saíam do trabalho para ir me dar banho naquela época em que eu estava me reabilitando. Minha namorada, que hoje é minha esposa, também se revezava à noite para ficar comigo naquele momento. [...] se eu estou aqui é pelo amor deles, pela paciência que tiveram comigo todo esse tempo. Foi uma dedicação absurda. (E.B., 2023)¹⁵²

A guinada em sua vida, que o fez lidar melhor com a condição de ser uma PcD motora e cadeirante, ocorreu em 2010, quando participou de uma imersão de cinco dias em programação neurolinguística (PNL)¹⁵³ em um hotel fazenda em Cruzeiro, outro município do Vale do Paraíba. “Fui até para saber o que ia fazer da minha vida, estava tão perdido. E aí conheci umas pessoas que me incentivaram a transformar minha história em um produto que as empresas pudessem se interessar.”

A menção ao termo “produto” para referenciar a deficiência motora não é despropositada, pois se encaixa à lógica de como, a partir daí, formatou um negócio próprio, tornando-se um microempreendedor individual, com empresa aberta, para realizar as palestras

¹⁴⁹ Informações fornecidas por E.B., em entrevista aprofundada remota concedida em 3 de agosto de 2023. Para evitar repetição dessa notação, os próximos dados e as citações textuais extraídas desta entrevista não serão apresentados em nota de rodapé, ficando subentendida a referência.

¹⁵⁰ As entidades de direito privado são as associações, as sociedades e as fundações que, em determinadas situações, precisam de autorização do Poder Executivo para serem constituídas e registradas.

¹⁵¹ No setor financeiro, a análise gráfica consiste em um método de avaliação de ações, no qual a variação do preço de um ativo é estudada em gráficos. O objetivo é encontrar tendências e antecipar possíveis quedas ou altas nas cotações.

¹⁵² Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento.

¹⁵³ Técnica de desenvolvimento pessoal e de comunicação que visa ajudar a alcançar objetivos particulares e profissionais por meio da melhoria nos relacionamentos, transformando comportamentos desfavoráveis em positivos.

motivacionais. “Montei a palestra em 2010 e desde lá já são mais de 210 apresentações, de uma hora. Eu conto minha história e faço analogias com o mercado corporativo, espaço corporativo, trabalho em equipe, resiliência, força de vontade, com o não existir.” A fala evidencia bem a emolduração de uma estética que privilegia formas perfeitas, transformando o corpo com deficiência em um exercício de superação para um corpo tido como perfeito.

O fato é que a junção de ser uma PcD motora e cadeirante com a cartilha neoliberal organizacional lhe rendeu bons resultados, tanto que houve companhias que o contrataram por mais de uma vez para falar com o mesmo público: “Eles achavam interessante a minha dose de energia, de motivação.” A prova que ratifica que as pessoas gostavam de vê-lo e ouvi-lo como palestrante estava na interação obtida em suas redes sociais:

O feedback é muito rico porque as pessoas enxergam em uma pessoa com deficiência o fim. Eu já escutei isso um milhão de vezes: “Se eu estivesse em uma cadeira de rodas já tinha metido uma bala na cabeça.” E aí elas veem essa pessoa contando uma história de vida que nem elas, com as duas pernas, ousaram viver. Então, acabam recebendo um chacoalhão, um tapa na cara no bom sentido. “Putz, se aquele cara faz, eu preciso tomar vergonha. Preciso voltar a sonhar, a realizar meu sonho.”

A palavra “feedback”, típica do dicionário organizacional, é uma amostra de como E.B. adaptou sua situação corpórea ao linguajar do mundo corporativo. Mais que isso, seu comentário demonstra como na esfera laboral persiste, ainda com força, a noção da PcD motora como alguém incapaz de desenvolver uma atividade de trabalho e de ter uma vida social independente (“[...] as pessoas enxergam em uma pessoa com deficiência o fim.”). Também é possível ver a ideia da superação, já que um cadeirante ousou enfrentar uma “situação de inferioridade” em relação às demais pessoas (“E aí elas veem essa pessoa contando uma história de vida que nem elas, com as duas pernas, ousaram viver.”).

No começo, a carreira como palestrante motivacional – “É um trabalho que eu gosto muito de fazer, me realizo fazendo.” – era intercalada com o trabalho na entidade de direito privado, na qual havia entrado via Lei de Cotas e cuja primeira passagem se deu entre 2013 e 2015. A saída ocorreu por opção e por uma aposta própria, já que nos três anos seguintes circulou por todas as regiões geográficas do país, com exceção do Centro-Oeste.

Chegou a ter uma época, em 2012, que eu cometi a heresia de rejeitar [alguns convites] porque eu ficava cansado, não aguentava mais andar de avião. [...] Agora que o Brasil teve Olimpíadas, Copa [do Mundo de Futebol], os aeroportos ficaram um pouco melhores. Antes, eu chegava nos lugares e tinham que me pegar no colo para subir no avião. Eu ficava louco, morrendo de medo de cair. [...] hoje está bem fraco esse movimento com as palestras, mas peguei uma época muito boa. Teve uma semana que eu fui ao Rio [de Janeiro] três vezes [...] (com interpolações entre colchetes nossa)

O discurso traz em si, novamente, o quanto ele era procurado pelas empresas para mostrar que uma pessoa com deficiência motora e cadeirante tinha condições de superar sua condição física e ser um trabalhador como outro qualquer. É um atestado incontestado de como a acessibilidade não tinha, até pouco tempo atrás, a menor relevância no país nem era debatida como nos dias de hoje, a ponto de E.B. ser carregado no colo, por diversas vezes, para poder embarcar e desembarcar de aeronaves em suas viagens nacionais.

Em 2019, retorna para a entidade de direito privado, onde atua até 2021. Esse trabalho, em regime CLT, tinha carga horária de 8 horas diárias. O prédio que servia de sede para a instituição era uma construção antiga, que passou por reformas, já em sua primeira passagem, para recebê-lo (“[...] no banheiro foi colocado barra, que não tinha, e alguns degraus foram substituídos por rampa [...]”). Por sinal, a acessibilidade, até já exemplificada anteriormente, é um tema que o entrevistado faz questão de comentar:

A grande preocupação das pessoas está no arquitetônico, na parte da adaptação arquitetônica. Ela é de menos, é a mais fácil. Você quer uma rampa ali, um pedreiro resolve em um dia de serviço. Fixa uma barra, alarga uma porta. O problema que senti e chamei a atenção na ocasião [na entidade de direito privado] está na mente das pessoas de achar que eu, na cadeira de rodas, mesmo fazendo um trabalho administrativo, sou menos capaz do que outra pessoa. (com interpolação entre colchetes nossa)

Cumpramos apontar que o capacitismo, a discriminação sofrida partiu de professoras – a entidade oferece também ensino fundamental, e no período em que E.B. estava lá contava com dois alunos que eram cadeirantes. Ele avisou a diretora, que ficou constrangida diante do episódio, e lhe fez uma proposta: ministrar uma palestra para o corpo docente. Além desta, promoveu mais uma em outra unidade da entidade. “Fui causar impacto na cabeça dessas pessoas e foi muito legal, muito positivo. Começaram a me tratar melhor e em nenhum momento foi chamada atenção das professoras. Foi um acordo que eu fiz.”

A postura adotada demonstra a assertividade do profissional na forma de abordar a questão do acolhimento e da inclusão social de PcD motora, sem criar um embate direto com

quem anteriormente o discriminava, o que talvez acontecesse até mesmo sem uma percepção clara da carga de preconceito (Heller, 2000) existente por quem tinha esse viés capacitista. Por isso mesmo, E.B. enfatiza que a maior ênfase em como lidar com pessoas com deficiência motora deve estar concentrada na acessibilidade atitudinal.

A preocupação maior tem que ser assim: a sua equipe está preparada para receber um cadeirante? É muito mais importante do que saber se o seu prédio tem ou não tem banheiro adaptado. Para mijar, eu preciso de um balde, mas para conviver em um ambiente de trabalho eu vou precisar de respeito, um respeito mútuo. Não pode ter o capacitismo, não pode ter o coitadismo, não pode ter todos esses “ismos” que inventaram aí.

A fala, em um tom até bastante forte, reforça a noção de que a pessoa com deficiência motora no mundo do trabalho deve ser vista, ouvida e principalmente compreendida sem se ater a estereótipos (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005) e estigmas (Goffman, 1998), que podem desaguar em preconceitos (Heller, 2000). Ratifica-se, assim, a necessidade de se ter empatia (Rogers, 1991) na esfera laboral para que o trabalhador possa executar sua atividade de trabalho de maneira plena e com o devido respeito e consciência das possíveis restrições que possam se apresentar.

E.B. estava na entidade de direito privado durante a vigência da pandemia de Covid-19 no país, quando o sistema *home office* foi amplamente adotado por grande parcela das organizações. Em que pese todas as complicações que este modelo de trabalho gerou e tem gerado aos profissionais (Figaro *et al.*, 2020; 2021), ele tem uma opinião diferente, bastante positiva até de como se estabeleceram as relações de trabalho nesse contexto: “Só vejo coisa boa no *home office*. Qualidade de vida, eu acho que aumenta a produção. Pelo fato de você estar em casa você quer demonstrar mais. Eu acredito nisso, que você produza mais.”

Nota-se nesta fala a existência de um conflito em que persevera o discurso empresarial sobre o do trabalhador. Tem-se a mistura do tempo dedicado ao trabalho remoto com o tempo livre, destinado ao descanso ou ao lazer do profissional (“Qualidade de vida, eu acho que aumenta a produção.”), que no sistema *home office* se viu/vê compelido à densificação do trabalho 24/7 (Crary, 2016). Assim, trabalha-se todos os dias e em todas as horas, sem estabelecer limites para organizar o que é trabalho e o que é a vida particular (“Pelo fato de você estar em casa você quer demonstrar mais”).

Esse esfumaçamento faz, inclusive, com que E.B. não considere que o trabalho remoto possa vir a invisibilizar a pessoa com deficiência motora, que no monitor do *notebook* ou do computador ou mesmo na tela do *smartphone* tem sua condição corpórea escondida do olhar

das outras pessoas: “Não, não vejo isso não.” E o panorama favorável ao *home office* circunda o atual trabalho que desenvolve.

Estou estudando desde 2020 o mercado financeiro para trabalhar como analista de gráfico. Nesse processo, pensei que as coisas fossem acontecer mais rápido, mas ainda não aconteceu. Eu faço uma avaliação para trabalhar em uma empresa americana. Preciso provar para eles que eu consigo trabalhar com o dinheiro deles, ter lucros e fazer gerenciamento de riscos. Então, eu faço uma avaliação e se eu passar, assino contrato. Tenho metas que não posso baixar. Se baixar, perco o contrato e reinicio tudo. Saí [da entidade de direito privado] pensando neste trabalho. Consegui passar nessa avaliação por três vezes. Mas eu perdi o contrato três vezes também. Eu sigo estudando, é o que eu gosto de fazer, é um trabalho online [...]. Se eu precisar me esticar um pouco na cama, uma horinha, duas, não tem problema algum. Trabalho no mercado americano. Sigo os horários deles. Faço a minha meta e está tudo certo. (com interpolação entre colchetes nossa)

A instabilidade desse trabalho, que realiza de segunda a sexta-feira, das 8 horas às 16 horas, parando “[...] só para almoçar [...]”, sem vínculo empregatício algum e, conseqüentemente, sem direito a benefício trabalhista, não parece preocupar E.B., que atua como prestador de serviço, emitindo nota fiscal e pagando os devidos tributos como MEI. Aliás, instabilidade é a palavra que define bem a esfera desse ofício, haja vista se tratar do mercado financeiro: “Eu poderia até trabalhar de madrugada porque o mercado não para, mas prefiro fazer de dia, em que ele é mais volátil, onde eu tenho estudado mais os movimentos.”

Apesar de ter feito uso, por direito, da Lei de Cotas quando foi selecionado para trabalhar na entidade de direito privado, o profissional tem uma opinião ambígua e até mesmo controversa a respeito dessa norma. “Lembro que fui para a entrevista e comentei com minha mulher que se eles fossem me tratar de uma maneira diferente, eu não ia nem querer [o trabalho].” (com interpolação entre colchetes nossa). Ele explica a razão para tal postura: “Não me acho uma pessoa com deficiência. Não é arrogância, prepotência, nada disso. A deficiência me posiciona como diferente só na hora de trabalhar.”

A ponderação de não reconhecer que tem restrições físicas vai na contramão do que seria esperado em um discurso constituinte (Maingueneau, 2008b; 2010) de uma PcD motora. Revela ainda um outro aspecto, que é a ambigüidade a respeito da sua própria deficiência: ao mesmo tempo em que não aceitaria o trabalho, cujo processo de seleção estava ancorado na reserva de cotas, caso o tratassem “[...] de uma maneira diferente [...]” na entrevista, tem-se o reconhecimento de que a deficiência motora e o fato de ser cadeirante o “[...] posiciona como diferente só na hora de trabalhar.”

É preciso lembrar que a refutação à deficiência e à diferença ainda ressoa em discursos proferidos por algumas pessoas com deficiência, não sendo exclusividade do nosso entrevistado. A contradição prossegue quando ele comenta que “[...] a cota é importante porque a disputa não é igual.” Nesse sentido, a defesa que faz da reserva de vagas encontra esteio por entender que na hora de concorrer a um trabalho, a diferença física pode prejudicar o processo de escolha. O fato é que a fala conflituosa acerca da Lei de Cotas pode ser entendida em um outro contexto, que assinalamos a seguir:

Lembro que quando fui fazer uma palestra, falei: “Se você tem uma pessoa com deficiência na sua equipe, seja qual for a deficiência, o fato dela chegar às 8 horas, como todos devem chegar, esta pessoa já venceu uma série de barreiras. Para sair da cama, tomar um banho, se arrumar, pegar um ônibus, e essa pessoa chega às 8 horas. Então, ela já venceu um monte de coisas. [...] Se eu fosse gerente de RH de alguma empresa, eu ia querer pelo menos uma pessoa [com deficiência], porque faz bem para o time, porque essa pessoa já venceu tudo para estar ali.” [...] as pessoas com deficiência têm uma capacidade absurda de não querer parar. Eu, se fosse dono de supermercado, de hotel, dono de empresa, eu ia querer, dentro de uma equipe, ter essas pessoas com essa capacidade absurda de não querer parar. Assim como tem o preguiçoso, o pessimista, que contagiam, tem o otimista, que também contagia. Então, eu preferiria ter essas pessoas [com deficiência] no meu ambiente de trabalho. (com interpolações entre colchetes nossa)

Esta fala de E.B. auxilia a entender como é construído o seu discurso de “ser ou não ser” uma PcD motora no âmbito do mundo do trabalho, que segue um padrão organizacional corporativo. Pode ser inclusive a fórmula com a qual moldou as palestras motivacionais – não nos esqueçamos de que foi incentivado a transformar a deficiência em um produto. Para ele, ao que tudo indica, a deficiência é tratada como um fator de diferença, que é subsumido pela superação aos limites impostos pela condição corpórea.

É isso que torna a pessoa com deficiência motora um trabalhador diferente, ou melhor, diferenciado porque tem “[...] uma capacidade absurda de não querer parar.” O não querer parar de trabalhar é algo que pode contagiar e favorecer a existência de um bom clima laboral, a ponto de que se o entrevistado fosse proprietário de uma empresa, “[...] ia querer pelo menos uma pessoa [com deficiência], porque faz bem para o time, porque essa pessoa já venceu tudo para estar ali.” Ou seja, a ideia do trabalho que dá sentido ao ser humano é suplantada pela lógica neoliberal corporativa, que faz uso da superação como elemento para elevar a produção e, conseqüentemente, os ganhos da organização. Com isso, dizer que a PcD contagia o ambiente de trabalho não é um elogio a este trabalhador, mas sim uma perversão que só atende aos preceitos capitalistas.

Dessa forma, ele adentra mais vez no terreno da adequação da deficiência motora ao contexto da cartilha corporativa, situação recorrente à parcela das companhias que adotam o discurso palatável e heroico da superação, travestido pelo empreendedorismo (Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Ehrenberg, 2010; Han, 2017) – o próprio profissional em questão se torna um empreendedor com as palestras motivacionais –, para justificar a noção de acessibilidade e de inclusão social de PcD motora no mundo do trabalho.

Se na conversa com E.B. evidenciamos uma imbricação de sentidos permeado por enunciados pautados em uma linguagem organizacional que, subliminarmente, evoca o empreendedorismo, embaralhando conceitos como diferença, reconhecimento identitário e superação no que tange às pessoas com deficiência motora no mundo do trabalho, essa miragem tomou outro rumo na entrevista aprofundada realizada com S.C. R., de 42 anos.

No caso, adotamos a mesma linha do que fizemos em relação à conversa mantida com a supervisora de área da organização social de saúde, a qual participou da nossa observação de campo. Assim, a análise a ser apresentada se baseia em uma espécie de relato de vida, mas que, ratificamos, não tem nada a ver, empiricamente, com a técnica da história de vida, que tem na figura de Bosi (2003) uma de suas referências.

Formada em Relações Públicas, com pós-graduação em Comunicação e Marketing Publicitário, nossa entrevistada, à época da pesquisa de campo, vivia com a mãe, um tio, um primo e uma cachorra, em uma casa na zona norte da capital paulista (informação verbal).¹⁵⁴ Solteira e sem filhos, trabalhava em modelo *home office* como assistente da área de Gestão e Relacionamento de uma empresa privada do ramo de fertilizantes, na zona sul de São Paulo. Sem dispor de veículo adaptado e usuária a vida toda de transporte público coletivo, é uma PcD motora e cadeirante – fazia uso de uma cadeira de rodas motorizada para sua locomoção. Ela se tornou pessoa com deficiência motora com um ano e dois meses, quando adquiriu poliomielite e teve paralisia.

¹⁵⁴ Informações de S.C.R., em entrevista aprofundada remota concedida em 29 de agosto de 2023. Para evitar repetir essa notação, os próximos dados e as citações textuais extraídas desta entrevista não serão apresentados em nota de rodapé, ficando subentendida a referência.

[...] a maioria que tem pólio, muitas têm uma parte do corpo [paralisada], um braço ou o outro, uma perna ou outra, ou só nas pernas. A minha foi bem agressiva. Pegou do pescoço para baixo. Tive que ficar dentro daquele pulmão de aço¹⁵⁵, toda aquela parafernália que era para trazer a gente de volta à vida [...]. cheguei a ser desenganada algumas vezes pelos médicos. (S.C.R., 2023, com interpolação entre colchetes nossa)¹⁵⁶

Por conta disso, usou aparelho ortopédico até os 11 anos, idade em que começou a se locomover com o auxílio de uma cadeira de rodas. Chegou a fazer fisioterapia no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP), até completar quatro anos, e depois na Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD). Parou com o tratamento sete anos depois, ocasião em que, pela faixa etária, a instituição de saúde considerou seu quadro físico como irreversível.

Com 21 anos, passou a frequentar a Santa Casa de Misericórdia, na região central da capital, em decorrência da necessidade de fazer uma cirurgia de artrodese¹⁵⁷, consequência de uma escoliose¹⁵⁸, o que a afastou de qualquer tipo de atividade por pouco mais de dois anos. “Foi um período intercalado entre gesso e sem gesso. Sete meses com gesso, seis sem. [...] enfim, deu dois anos, dois meses e 11 dias. Então, a partir de 1995, eu comecei a fisioterapia mais ou menos um ano e, em 1997, encerrei o acompanhamento.”

A lembrança que tem dos primeiros anos de vida escolar, que foram intercalados com as idas à fisioterapia, pode ser resumida em uma palavra já conhecida: exclusão. E desde o então chamado pré-primário, em que foi rejeitada. “Foi uma briga para minha mãe me botar numa escolinha. Eles entendiam que não podiam me acolher, que não tinha lugar para mim lá. Mas depois, meio forçando a barra, minha mãe conseguiu.” A possível dificuldade de acolhimento não deixa de ser uma demonstração de capacitismo.

Posteriormente, no começo do ensino fundamental, acabou dispensada de três escolas no bairro em que morava. Até entrar no ensino médio, nenhum dos locais em que estudou contava com acessibilidade arquitetônica para pessoas com deficiência motora: “Não tinha banheiro adaptado nem rampa, não tinha absolutamente nada. Eu era praticamente um ET na sala.” Mais do que as dificuldades, a fala denota uma postura de exclusão. E, pior, vindo de

¹⁵⁵ Também conhecido por pulmão de ferro, era um aparelho que cobria todo o corpo, servindo para auxiliar as funções respiratórias de pacientes acometidos por paralisia da musculatura. A máquina criava um ambiente de pressão negativa em que não era preciso fazer tanta força para se encher os pulmões.

¹⁵⁶ Cf. nota de rodapé número 116 para sujeitos de pesquisa resguardados pelo termo de consentimento.

¹⁵⁷ Trata-se de uma intervenção cirúrgica para fixação da coluna, indicada quando há uma instabilidade entre as vértebras.

¹⁵⁸ Encurtamento da coluna provocado por uma curvatura lateral para um dos lados do tronco. Os casos graves podem trazer dor à pessoa, limitando o desenvolvimento das atividades do dia a dia.

instituições de ensino, por sinal todas públicas, em que o preconceito (Heller, 2000) e a discriminação deveriam ser combatidas.

[...] nesse primeiro tempo foi complicado, porque eu tinha que faltar muito. Faltava demais, duas vezes por semana, quando eu ia fazer fisioterapia e na época era bem complicado, porque para chegar na AACD não é como hoje, que tem o metrô que para lá na porta e facilita bastante. Os ônibus também não tinham nenhum tipo de acessibilidade. Então, minha mãe e duas tias, que sempre trocavam para acompanhar minha mãe, me levavam para fazer a fisioterapia. Isso, logicamente, impactava no meu rendimento escolar e eu acabava não conseguindo acompanhar a turma 100%. Embora eu tivesse uma boa leitura, eu lesse e falasse muito bem. [Eu era] uma pessoa que falava pouquíssimo, porque até a minha quarta série eu era uma pessoa meio que invisível. Eu não me manifestava muito na escola. Eu gostava de estar lá, mas era sempre muito quieta. Eu não queria me socializar tanto. [...] Até porque no intervalo eu ficava sempre sozinha. Não tinha como eu sair. Eu usava aparelho [ortopédico], o local não era muito adequado, eu ficava dentro da sala de aula sozinha. Às vezes, um colega ou outro passava e conversava, mas era muito pouco. (com interpolações entre colchetes nossa)

A descrição da falta de acessibilidade, que para além do ambiente escolar, ao que se infere, deveria prejudicar também outras atividades corriqueiras, induz a um estado de invisibilidade (“Eu usava aparelho [ortopédico], o local não era muito adequado, eu ficava dentro da sala de aula sozinha.”). Evidencia ainda os desafios enfrentados pela relações públicas para se locomover e estudar. E aí a opção era assistir às aulas e não fazer fisioterapia nos dias previstos ou então o contrário: faltar às aulas e, com toda dificuldade de deslocamento, realizar as sessões.

A esse cenário, soma-se uma outra situação vivenciada por ela, já na metade do ensino fundamental. Um professor a chamou na porta da sala e avisou que lhe daria o “troféu tartaruga”. A analogia ao réptil – “Meio bizarro isso, mas eram coisas que aconteciam.” – revela uma postura capacitista e preconceituosa que fazia alusão ao fato de que S.C.R. não conseguia acompanhar o ritmo das aulas.

[...] o professor tinha acabado a terceira lousa¹⁵⁹ e eu estava no segundo parágrafo da primeira [lousa] ainda. Era muito difícil para eu acompanhar. Era muito difícil mesmo. Não era uma coisa simples. Então o que eu fazia: pegava o caderno do colega emprestado e copiava em casa depois, porque não tinha muita saída. Hoje, você pode assistir à aula *online*, antes não tinha isso. Foi desafiador, mas foi ótimo para o aprendizado. Às vezes eu acho que ficaram algumas lacunas aí, pelo menos na área de matemática, porque, meu Deus, matemática não vai. (com interpolação entre colchetes nossa)

¹⁵⁹ A entrevistada frequentou a escola à época em que os professores escreviam à mão na lousa, usando giz, o conteúdo das disciplinas que ensinavam, o que obrigava os estudantes a copiarem as matérias em seus cadernos.

Como se não bastasse, em outra ocasião um professor de Educação Artística vetou sua participação em uma peça de teatro que seria produzida pelos alunos. “Ele falou para mim assim: ‘Ah, você não precisa fazer, não tem papel para você. Como é que você vai fazer, né?’ [...] eu fiquei tão frustrada.” Dessa forma, triste por ter sido excluída, sobrou-lhe apenas assistir à encenação.

Além desses problemas, havia mais um, que se desdobrava na verdade em dois: a localização da escola, distante da sua residência, e a maneira para se locomover tanto na ida quanto na volta. “Era uma boa caminhada. Só para você ter uma ideia, a partir dos meus 13 anos comecei a ir sozinha porque não tinha mais ninguém para me levar.” Isso aconteceu porque seus primos mudaram de horário, o que fez com que sua tia não conseguisse mais levá-la junto.

Quando voltaram as aulas, minha avó perguntou: ‘E agora, como você vai fazer para ir à escola?’ Eu falei: “Vozinha, põe eu no meio da rua, bota a cadeira [de rodas] ali e eu vou. [...] Eu era pequenininha, mirradinha e na época não tinha cadeira como as de hoje. Eram aquelas cadeiras hospitalares, que pesam cerca de 25 quilos, para você empurrar o próprio corpo e eu ia naquela cadeira no meio da rua mesmo. Minha avó confiou em mim. Imagina o medo que ela sentia. Minha mãe também devia sentir todo esse medo, mas ela trabalhava e não acompanhava tão de perto. [...] Eu não tinha medo, achava ok. E a partir daí fui conhecendo pessoas. [...] Eu era a menina da cadeira, isso sendo delicado, porque às vezes davam outros nomes não tão gentis. Mas passei a existir de alguma forma. Passei a conhecer pessoas pelo caminho. Foi [corajoso] mesmo porque eu circulava no meio da rua sem a menor noção. E aceitava qualquer maluco que me empurrasse. ‘Posso te empurrar?’ ‘Pode, vamos.’ Se a pessoa está com vontade de te empurrar, tudo bem. Eu sempre espero o melhor das pessoas. Eu acho que é uma premissa: esperar o melhor de cada um. Não importa quem é se está na boa vontade de lhe dar um *help*. (com interpolações entre colchetes nossa)

Durante a infância, S.C.R. não sentia existir nem receber tratamento diferenciado, inclusive no núcleo familiar, por ser PcD motora. “Eu era ‘maloqueira’ para ser bem honesta. Vivia com os meninos, empinava pipa, ficava brincando, não jogava bola, mas jogava peão. Ficava muito brava porque, às vezes, eles me provocavam e eu não podia sair correndo atrás.” Contudo, essa adversidade não a impedia de “bater de frente com os outros meninos na rua”, especialmente quando se tratava de defender seus primos. “Eu tomava a frente: ‘Vai bater no meu primo?’ Achava que não ia acontecer nada comigo. Sempre tive essa coisa de querer defender os outros e esquecia da minha condição física.”

Tal “esquecimento” acontecia porque a relações públicas não tinha um olhar voltado unicamente a ela. Pelo contrário, colocava-se em situações de dimensão maior, como garantir a proteção dos seus primos. “Agora, se a gente partir para um outro lado, na questão de

relacionamento romântico, por exemplo, aí sim existe uma diferença. Não fui uma adolescente que se envolveu com alguém [...]”. Nesse caso, o motivo estava atrelado a uma visão estereotipada (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005), que resultava em um preconceito (Heller, 2000) não apenas quanto à sua condição física, mas também ao fato de ser uma mulher.

[...] os meninos não me enxergavam como alguém para ter um relacionamento. Na minha época, as pessoas eram muito mais preconceituosas. Tanto é que os homens da minha idade hoje ainda são mais preconceituosos. Vejo isso claramente. Os mais jovens, não, mas os mais velhos são muito mais preconceituosos. Têm muita dificuldade de lidar com uma pessoa com deficiência porque a mulher sempre foi um troféu. Eles querem exibir a mulher linda, perfeita, e não aquela pessoa que eles têm que cuidar, que vai precisar de cuidado. Vai precisar de cuidado entre aspas em relação a mim, porque autonomia eu sempre tive. Desde muito pequena tive autonomia nas minhas decisões. Mas independência 100% obviamente que não. Se você usa uma cadeira de rodas, você não pode ser completamente independente. Costumo dizer que tive muitos amores platônicos. Só para gostar. Era o básico. Mas também porque eu sempre fui muito tímida, extremamente.

Saindo da adolescência e a caminho da faculdade – fez o curso de Relações Públicas em uma conhecida instituição de ensino superior privada –, seu cotidiano ganha uma nova perspectiva. “Eu diria que foi a melhor fase da minha vida. Eu amei fazer faculdade, fazer pós[-graduação]. Eu amava estar com aquele público, com aquelas pessoas. Claro que os desafios existem.” (com interpolação entre colchetes nossa). E um desses desafios não era nem um pouco novo: a falta de acessibilidade arquitetônica, medida pela ausência de banheiro adaptado. “Na primeira semana de aula eu pensei: ‘Preciso ir ao banheiro, como vou fazer?’ Fui à sala da diretora e exigi. Exigi mesmo. Eu falei: ‘Preciso usar o banheiro. Como uma faculdade de comunicação não tem?’ Era inaceitável.”

Mais uma vez, temos um comentário que demonstra e reforça a falta de atenção de uma organização de ensino com a inclusão social de pessoas com deficiência motora. Nesse episódio, em menos de duas semanas providenciaram um banheiro adaptado para a graduanda que, por sinal, foi a primeira cadeirante a estudar lá. Se esta barreira estava superada, faltava enfrentar a dificuldade de locomoção, algo que, aliás, é frequente a ela, que sempre utilizou e ainda utiliza transporte público coletivo.

Lembrando que naquela época não tínhamos ônibus adaptados. Então, todo dia era uma torcida para encontrar um motorista legal, porque muitos, e isso ainda é uma realidade, não queriam me levar, não gostam de transportar pessoas com deficiência, porque atrapalha a rotina deles. A viagem pode demorar um pouco mais. Eu sempre tive uma postura de que isso não é fazer um favor para mim, é o trabalho deles. Isso incomodava um pouco. Se o cara falasse “não vou te levar”, eu dizia: “Você vai me levar, é meu direito. Todos têm direito a ir e vir pela Constituição. Eu não quero que você me faça nada. Você só vai me abrir a porta [do ônibus] e eu vou pedir para alguém me ajudar.” (com interpolação nossa entre colchetes)

O relato dá a tônica de que mesmo nos dias de hoje ainda é complicado para uma PcD motora, ainda mais cadeirante, utilizar o transporte público coletivo, o que vale para os ônibus e os trens que, porventura, já são todos adaptados, pelo menos na capital. Para se ter uma ideia, em relação aos ônibus, para embarcar ou desembarcar de forma segura, o ideal é que três pessoas, sendo duas na frente, segurem a cadeira de rodas das relações públicas.

Essa atenção nem sempre era/é possível, por mais que haja boa vontade por parte de outros passageiros, e o resultado é que ela já sofreu várias quedas, inclusive dentro dos veículos e em movimento. Sem falar quando não passava/passa pelo inconveniente do motorista não parar ao ver uma pessoa com deficiência motora e cadeirante à espera no ponto. “Os motoristas da linha que eu pego atualmente, eles me conhecem. Eles já sabem quem sou. É a chata. E vou brigar mesmo se tiver que brigar.”

Porém, é a experiência vivenciada no mundo do trabalho que lhe traz mais reflexões sobre o que significa ser uma PcD motora. Isso fica evidente ao analisarmos a sua linha do tempo profissional que, devido à cirurgia de artrodese, inicia em 1998, aos 27 anos, como operadora de telemarketing ativo e receptivo.¹⁶⁰ A empresa, onde ficou por cerca de dois anos e não existe mais, era especializada em soluções financeiras e administradora de cartões de crédito. “Eu odeio cobrar e meu primeiro emprego foi de cobrança. [...] Lembro que tinha uma chefe, que em enchia o saco, porque eu sempre ficava ouvindo demais o cliente e ela não queria isso. Eu estourava meu tempo direto.”¹⁶¹

Cumprir destacar que desde o começo até o trabalho que exercia à época da pesquisa de campo, sempre foi contratada por intermédio da Lei de Cotas e no regime CLT. Na companhia em que deu início à sua trajetória, atuou ao lado de mais PcD – havia lá um programa específico de adaptação para facilitar a inclusão junto aos demais profissionais: “Eles preparavam as

¹⁶⁰ O telemarketing ativo é o contato realizado com um (potencial) cliente para vender um produto, serviço ou estabelecer relacionamento. O receptivo, por sua vez, é quando se recebe o contato de um (potencial) cliente.

¹⁶¹ Para saber mais a respeito das implicações que envolvem o mundo do trabalho do telemarketing, sugerimos a leitura da dissertação **Estudo de recepção em comunicação**: as representações do feminino no mundo do trabalho das teleoperadoras, de Edilma Rodrigues dos Santos.

peças para receberem as PcD. [...] Claro que existia aquele olhar meio diferente, sempre teve.” O comentário sinaliza que apesar da preparação, vicejam o estereótipo (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005) e o estigma (Goffmann, 1998) no interior das organizações, o que só serve para alimentar o capacitismo.

Seguindo adiante, a próxima passagem de S.C.R. é por uma multinacional do ramo de alimentos e bebidas, considerada uma das maiores no mundo em seu segmento, na qual ficou por cinco anos como telefonista. Por sinal, ao observarmos as duas ocupações, podemos perceber que, em comum, se encaixam na lógica atestada pelo porta-voz da agência de recrutamento com quem conversamos em nossa pesquisa. Ou seja, cargos operacionais, de menores qualificação e remuneração, que preferencialmente são destinados às pessoas com deficiência. Tal constatação, aliás, é referenciada pela própria relações públicas:

É uma pauta que quero sempre levantar. As empresas têm a porta de entrada, mas a gente fica só na porta de entrada. O desafio hoje é justamente esse, que a gente saia dessa porta de entrada e possa ascender, ocupar cargos não apenas operacionais, mas estratégicos também. Existem áreas afirmativas na maioria das empresas, porém as vagas são sempre operacionais. São para auxiliar, assistente. Você não vai ver vaga de analista ou de gerente para a pessoa com deficiência. Não temos ainda. [...] Ambiente era acessível [na multinacional], mas a vaga que eu ocupava era engessada. Tanto que quando saí, praticamente recrutei uma pessoa para ficar no meu lugar, que tinha que ser outra pessoa com deficiência. (com interpolação entre colchetes nossa)

Nem o fato de ser uma das maiores companhias do mundo em seu segmento, com acessibilidade para PcD e provavelmente seguindo o manual de padrões de sustentabilidade ambiental, social e de governança corporativa, tornam a esfera laboral da multinacional inclusiva, de fato, aos trabalhadores que são pessoas com deficiência. No caso da nossa entrevistada, a vaga era “engessada”, o que significa que a ocupação de telefonista era aquela permitida e reservada para uma PcD motora e cadeirante, a ponto dela mesma, ao decidir sair de lá, procurar um substituto, “[...] que tinha que ser outra pessoa com deficiência.” Daí que quem é PcD deve ficar “[...] só na porta de entrada [...]”, já que não há como “[...] ascender, ocupar cargos não apenas operacionais [...]”, pois os postos considerados estratégicos não lhe competem, colocando em xeque sua própria capacidade.

Foi justamente a possibilidade de mudar de área que motivou S.C.R. a aceitar a oportunidade de atuar no setor de responsabilidade social de um grande laboratório farmacêutico, ainda que como assistente. “A atividade em si eu gostei bastante, mas foi um período bem complicado, porque eu era telefonista e, de repente, tive que assumir uma função que nunca havia visto na vida, que não tinha a ver com as minhas atividades até então.” Por

isso, no processo seletivo avisou do seu desconhecimento com as atribuições do cargo e do próprio trabalho.

Ela conta que trabalhar nesse local lhe proporcionou um “aprendizado incrível”, mesmo tendo ficado pouco menos de um ano. “Foi um desafio e tanto e ainda demorava horas para chegar.” A menção ao tempo é porque levava em torno de duas horas e meia para ir ao laboratório e outras duas horas e meia na volta para casa, deslocamento este feito por ônibus e que incluía quatro quadras “andando” na cadeira de rodas.

Contudo, como na avaliação da recrutadora que a entrevistara não estivesse conseguindo se adaptar ao trabalho, acabou sendo demitida: “Era tudo novidade. Eles queriam que eu assumisse a função do meu chefe, que tinha quase 20 anos de carreira. É difícil, né.” Por isso, com base inclusive no que aprendera – “[...] principalmente a falar não [...]” –, apontou em sua saída que ciente das dificuldades que tivera no emprego, não poderia ser a única responsabilizada, pois o departamento de recursos humanos também não lhe parecera preparado para a contratação realizada, uma vez que ela havia informado a respeito da sua falta de experiência no processo de recrutamento.

Do laboratório, onde fazia uma carga horária de 8 a 9 horas diárias, foi para uma editora, que já teve um catálogo extenso de publicações, figurando como a maior do país. Tinha concluído a faculdade e a pós-graduação quando entrou como assistente, com a responsabilidade de responder as cartas das leitoras e de fazer a seleção dos comentários que seriam veiculados em uma revista voltada a temas de beleza e estética feminina.

[...] saí de uma empresa em que trabalhava com responsabilidade social, cujo foco era olhar para o todo, pensar no coletivo, para uma revista em que o olhar é para o próprio corpo, para aquela espinha que apareceu no rosto. ‘Minha filha, o mundo está caindo e você está preocupada com uma espinha? Com celulite?’ São realidades extremamente diferentes, que no começo me deixavam meio chocada. Como uma pessoa manda uma mensagem com esse tipo de pergunta? Mas aí a gente precisa mergulhar na realidade de cada pessoa. Naquele universo eram pessoas que, por não estarem felizes com o próprio corpo, acabavam tendo uma autoestima baixa. Tinha depoimentos de mulheres que entravam em depressão, que não conseguiam se relacionar com seus parceiros por causa disso. Não aceitavam o próprio corpo, aquela gordurinha. E eu destoava. Sou cadeirante, não tenho corpão, padrão de beleza.”

A despeito da situação *sui generis* – uma PcD motora e cadeirante que lia, respondia e separava comentários de mulheres que não estavam satisfeitas com o próprio corpo –, a relações públicas gostava do trabalho que desenvolvia. Mesmo sem ter formação em Jornalismo, participava das reuniões de pauta da revista. “Eu adorava, achava muito legal. O trabalho.

Agora, o frustrante era a questão da carreira. Você não tinha nenhuma perspectiva de subir. Eu iria para onde? Redação? Editora chefe? Diretora?”

De acordo com ela, a dificuldade para mudar de cargo – era assistente – se dava não só por questões administrativas, mas também por situações atreladas ao relacionamento com as próprias jornalistas da publicação, que em determinadas ocasiões adotavam uma postura capacitista e até mesmo preconceituosa (Heller, 2000): “Você lida com ego 24 horas por dia. A coisa do ego inflamado o tempo todo. Eu conversava com todas, mas existia, claro, aquela diferença. Tinha uma que nunca se aproximava muito de mim.”

Em uma revista com foco em mulheres que querem manter seus corpos dentro de um padrão estético de beleza, é um paradoxo e destoia sobremaneira a distinção conferida à condição corpórea de uma pessoa com deficiência motora e cadeirante, ainda mais se levarmos em conta que a editora tinha outras PcD em seu quadro de funcionários. S.C.R. diz que o ambiente atendia às normas de acessibilidade: “Lá tinha uma questão de inclusão que não era tão falada, mas que acontecia de alguma forma, preenchendo cotas.” As duas últimas falas levantam dúvidas sobre o interesse da empresa em adotar uma política de acessibilidade, de igualdade de oportunidades e de inclusão, o que pode interferir na maneira como as PcD são vistas pelos demais trabalhadores.

Existe aquele pessoal que fica um pouco com paternalismo, assistencialismo, indiferença. Não se aproxima muito, não bota muita fé em você, porque acha que você não vai dar conta, que você só está ali preenchendo cotas. Então têm essas situações. Acho que isso não mudou nesse período de lá para cá. Não era diferente e acho que hoje também não é muito diferente não. Acho que muita gente carrega o *status quo* de ter [contratado] uma pessoa com deficiência para dizer: “Oh, como sou legal!” (com interpolação entre colchetes nossa)

O comentário reitera a vigência do capacitismo, associado de maneira depreciativa à reserva de vagas garantida pela Lei de Cotas. Dessa maneira, denota que quem ocupa um posto de trabalho por meio dessa norma não tem qualificação suficiente para o cargo em questão. De todo modo, a entrevistada ficou cinco anos na editora, quando foi, após um ano e meio desempregada, trabalhar em um dos maiores bancos privados brasileiros.

O destaque é que, agora, era analista de comunicação júnior, ou seja, estava empregada na área de formação e em uma posição hierárquica melhor. “Foi, assim, a realização de um sonho. Gente, finalmente, eu vou trabalhar com comunicação. [...] Achei o emprego da minha vida.” A experiência não durou muito tempo – 10 meses devido a uma grande demissão, para contenção de custos, que cortou mais de 1 mil pessoas.

Na instituição bancária precisou lidar com um estereótipo peculiar nem um pouco favorável: a vaga que veio a ocupar no departamento de comunicação havia sido de uma PcD que não demonstrara interesse em trabalhar. Isso deixou uma imagem ruim, que se alastrou para o conjunto das pessoas com deficiência: a de que são profissionais preguiçosos que só se preocupam com os seus direitos. “Quando eu cheguei, tive que ir quebrando essa ideia, esse arquétipo que havia lá.” Nota-se aqui a formação de um estigma (Goffman, 1998) quanto às PcD – a de que são pessoas preguiçosas, que não querem trabalhar e só reivindicam direitos – que acaba derivando, inclusive, em uma concepção preconceituosa (Heller, 2000) a respeito delas no âmbito do trabalho.

Na progressão de carreira de S.C.R., em que começa como operadora de telemarketing, passando para assistente e telefonista, até chegar ao banco como analista e em sua área de formação acadêmica, o esperado é que concomitantemente à evolução de cargo ou de função ocorra também uma valorização em sua remuneração. Porém, não foi isso o que se sucedeu com a relações públicas quando ela compara o salário nos locais em que trabalhou com o que recebiam outros profissionais no mesmo posto.

A gente vê que existe uma diferença do salário da pessoa com deficiência no cargo que ocupa. Se você comparar o salário de uma pessoa com deficiência em um cargo, em uma função com outra pessoa que não tem nenhum tipo de deficiência, pode ter certeza de que esta última ganha mais. Isso ainda é uma realidade. Lamentavelmente ainda é uma realidade. Tem outra coisa: a gente está preenchendo cotas e, muitas vezes, a empresa nos vê como número mesmo para preencher sua cota. Com isso, a empresa acaba deixando você o resto da vida na mesma posição. É bem ruim, porque eu estudei para caramba, sabe? Fiz minha pós, cursos, sempre procurei me atualizar na medida do que eu posso pagar, pois com o que ganho é bem difícil pagar um curso caro ou outra faculdade. Não vejo as empresas olhando muito para isso, por mais que elas digam que olhem. Ainda temos avanços para alcançar nesse sentido.

A fala sobre a distinção salarial contradiz o discurso das duas organizações privadas que participaram da nossa pesquisa de campo, as quais alegaram não existir diferença na remuneração de uma PcD em relação a de outros trabalhadores na mesma função/cargo. Tendo em vista que a entrevistada atuou em duas multinacionais e em uma grande instituição bancária, gera-se a controvérsia se as corporações concebem a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência não somente ao trabalho propriamente dito, mas também no que tange ao salário. E se houver distinção, isso só pode ser classificado como discriminação.

Além disso, o comentário reforça a ideia de que as vagas para PcD são engessadas, congeladas, o que as impede de ter ascensão dentro de uma corporação. Não há como aspirar a

um cargo ou uma função de nível hierárquico melhor, pois não existe mobilidade na carreira. Pior: a Lei de Cotas acaba se transformando em um problema para as organizações, e não em uma oportunidade para fazer prevalecer padrões de ESG a partir da acessibilidade e da inclusão de PcD no ambiente laboral. Com isso, as corporações se veem obrigadas a colocar pessoas com deficiência, de qualquer forma, nos postos que são reservados (“[...] a empresa nos vê como número mesmo para preencher sua cota.”).

Do segmento bancário, a relações públicas rumo para uma multinacional norte-americana de produtos de higiene pessoal, cuidado infantil e de proteção feminina. Fica por quatro meses, como analista administrativa de vendas, até ser demitida novamente. “Lá não rolou muito. Dei graças a Deus, porque era ruim para caramba. [...] não tenho perfil para trabalhar com vendas [...]”.

Nessa corporação, ela cuidava dos *softwares* que os vendedores usavam para preencher os pedidos de compra. “Eles faziam coisas absurdas, mas como traziam receita para a empresa, achavam que podiam fazer o que bem entendessem. Minha função era arrumar a confusão que os vendedores faziam.” Havia ainda o fato de que a equipe de vendedores não era unida. “Se você bobeasse, alguém puxava seu tapete e eu não sei lidar muito com isso.” Mesmo assim, considera ter aprendido bastante no curto tempo em que esteve na companhia.

Depois de nove meses desempregada, consegue recolocação em uma empresa especializada em renegociação de dívidas, organização financeira e obtenção de crédito, onde ficou por cinco anos. Detalhe: voltou como assistente e, com isso, o valor da sua remuneração diminuiu. Antes de aceitar este trabalho, recebeu propostas para cargos melhores, mas a distância da sua casa até esses locais a fez desistir de seguir adiante. Em relação à corporação, ela conta que mesmo ostentando a marca de ser uma das melhores em questões de acessibilidade e inclusão, estava longe de fazer jus à fama.

O ambiente era acessível, mas tinha muita coisa só para inglês ver. Tenho uma amiga que é pessoa com deficiência e que trabalha lá faz 10 anos. E ela está na mesma função. Era auxiliar e era uma pessoa que entendia muito da sua função. Sabia muito da atividade e continuava como auxiliar. No meu último ano lá é que ela foi promovida a analista. Mas isso porque ela tinha 10 anos de empresa e por muita pressão também.

Reitera-se aqui que as práticas de ESG, tão propagadas pelas organizações, padecem ainda de melhor efetivação no que se refere à diversidade e à inclusão. No caso, há uma demonstração evidente de que não existe mobilidade profissional para uma pessoa com deficiência: a vaga que esta ocupa, via Lei de Cotas, não tem plano de carreira, o que a enquadra

na mesma função, sem possibilidade de progressão, por mais capacidade que tenha. Isso não deixa de ser capacitismo, algo que passa despercebido por vezes. O fato é que o discurso da inclusão no mundo laboral fica restrito ao oferecimento de vagas reservadas para PcD e o seu preenchimento encerra tal debate.

Da corporação de renegociação de dívidas, S.C.R. vai, após ficar sete meses desempregada, para o trabalho em que estava à época da entrevista aprofundada. Na companhia do ramo de fertilizantes e de nutrição animal, em que se encontra desde agosto de 2020, atua como assistente da área de comunicação e 100% no modelo *home office*. “Faço praticamente tudo de comunicação.” Entre as tarefas que executa no dia a dia está o monitoramento do conteúdo das TVs corporativas, que ficam alocadas no centro industrial em Uberaba, no Estado de Minas Gerais.

A opção integral do trabalho remoto é concedida exclusivamente aos profissionais que são PcD. Segundo a relações públicas, a possibilidade acaba virando quase que uma regra, pois a empresa prefere que as pessoas com deficiência trabalhem nesse sistema. “Eu gosto, mas vou te trazer um ponto que me preocupa. É uma dor minha. A gente bate na tecla para aparecer, para ser visível. Se ficar 100% invisível, vamos deixar de existir.” A fala revela uma situação delicada, a de que o trabalho em *home office* favorece a invisibilidade da pessoa com deficiência motora, tirando inclusive a obrigação das organizações em oferecer acessibilidade adequada, algo que seria obrigatório no ambiente presencial.

A organização disponibiliza os equipamentos de trabalho para S.C.R.: computador, teclado, *mouse* e fone de ouvido. Celular corporativo é um aparato fornecido para cargos de nível hierárquico maior, o que não é o caso de assistentes como ela. “A empresa concede um valor para comprar cadeira, mas eu não pedi porque uso a minha própria.” Por outro lado, não há auxílio algum para custos assumidos pelos trabalhadores, como conexão à internet e energia elétrica. “Eles deveriam pagar, já que ficamos o dia inteiro conectados, trabalhando.” Este comentário comprova o contexto desse modelo de trabalho para os comunicadores, bastante evidenciado durante a pandemia de Covid-19 (Fígaro *et al.*, 2020; 2021).

Eu bato ponto às 8 horas e deveria encerrar às 17 horas. Deveria, porque quando você começa a trabalhar no *home office*, você não termina no seu horário. E, às vezes, às 18 horas meu chefe está me acionando para eu resolver alguma coisa. Eu estava fora de horário, mas às vezes ele não olha, né, eu deveria trabalhar até às 17 horas. Ou então alguém te chama, sabe? Eu não deveria olhar mesmo, mas eu sou muito cabeçuda, eu olho mesmo. ‘O que você precisa, o que você quer de ajuda?’ Eu tenho muito disso e até preciso me policiar um pouco, porque eu acostumo mal as pessoas. Depois elas vão procurar outras que não vão fazer da mesma forma. Isso é ruim, né.

A descrição da rotina de trabalho só comprova a densificação da jornada de trabalho e a intensificação do ritmo de trabalho (Antunes, 2001). Outro fator que integra as dramáticas que circundam este sistema são as adaptações realizadas no ambiente domiciliar para poder trabalhar: “Comprei uma mesa porque a que eu tinha não estava boa. [...] Eu deveria comprar uma impressora também, mas como não tenho condições agora, passou batido. [...] o local que faço de escritório, onde passo o dia inteiro, fica no meu quarto.”

Ao transformar o quarto, lugar destinado ao descanso, aos momentos de folga, em espaço corporativo, não há mais privacidade, inclusive para desenvolver a própria atividade de trabalho: “O *home office* deixa esse peso. Você está trabalhando, mas está ouvindo a porta da cozinha que fecha, a cachorra que late, o vizinho que canta alto. Quando sai para trabalhar, você só vai se preocupar com o que está no ambiente de trabalho.” Outra implicação, muito típica desse modelo, é o adoecimento que acomete os trabalhadores: “Sinto que estou trabalhando muito mais. Eu ando com dores de cabeça tão fortes. Marquei uma consulta porque estou constantemente com dor de cabeça, pois passo o dia inteiro no computador.”

Devido a essas circunstâncias, e ciente da invisibilidade que o modelo de trabalho *home office* pode gerar junto às pessoas com deficiência motora, é que S.C.R. aproveita para ir ao escritório da companhia quando seu chefe, que comanda a equipe de Uberaba, vem à capital paulista. “Nossa luta como PcD, nem gosto da palavra luta, mas a nossa necessidade é diária. Se você não estiver diariamente naquele local, as pessoas não vão te ver. [...] a gente precisa fazer jus às adaptações e aos espaços que são destinados a nós.” No entanto, estar visível significa também ter de lidar com outras situações na esfera do trabalho.

Quando vou ao escritório, se meu time está lá, tudo bem. Se não está, fico sozinha, não tem ninguém. E vou continuar sozinha. As pessoas não falam: “Ah, vamos almoçar?” Não existe isso, entendeu? Como sou muito do vamos lá, na última vez que estive no local e me prontifiquei a ir junto, ouvi o seguinte: “Você vai almoçar onde? Vamos almoçar, entendeu?”

Evidencia-se, mais uma vez, a presença do capacitismo, que atinge a PcD motora e cadeirante imputando-lhe uma condição de segregação em situações consideradas banais, como acompanhar os demais profissionais do escritório para almoçar fora do escritório. A presença dela é vista como um empecilho às outras pessoas, que terão de se preocupar em encontrar um lugar acessível, além de não comprometer o horário estipulado para o almoço.

Apesar dessas dificuldades, e por mais que o trabalho remoto lhe proporcione a comodidade de não ter de se locomover, a relações públicas entende ser preciso encontrar um meio do caminho que não gere nem a invisibilidade nem episódios presenciais que

estigmatizem e excluam socialmente as pessoas com deficiência motora, ainda mais face ao fato de que muitas organizações têm aderido ao *coworking*.

Se elas nem têm alocado um espaço para funcionário algum, você acha que vão se preocupar com as condições do *home office*? O cara está trabalhando na casa dele, tem tudo o que precisa na casa. É por isso que digo que o trabalho remoto, além de trazer certa invisibilidade, também promove um certo distanciamento. A relação fica mais superficial, porque o contato físico com a pessoa, você vê, sentir a sua energia, sentir como está é o que faz e desperta a empatia.

Fazendo uso em toda sua trajetória da Lei de Cotas, que considera “um mal necessário”, S.C.R. tem noção da importância da norma. Porém, enxerga um problema a ser enfrentado, que se refere às empresas usarem a reserva de cotas para empregarem PcD e, uma vez preenchida a vaga, deixarem este trabalhador estagnado em sua carreira, preso àquele posto. “A gente não tem expectativa de ascensão dentro da empresa. Não temos muitas pessoas com deficiência em funções estratégicas dentro das multinacionais.”

Novamente, tem-se a vigência de que o trabalho, para uma pessoa com deficiência, deve se ater a atividades operacionais, o que revela o quanto o capacitismo persiste no mundo corporativo. “Seria muito melhor se as empresas contratassem competências porque o que elas contratam são deficiências. Há empresas que deixam claríssimo que se você for cadeirante, não terá espaço.” O comentário só reforça como a deficiência, mesmo tendo leis que assistem direitos às PcD, não é encarada de uma maneira inclusiva na esfera laboral.

Além da Lei de Cotas, a gente deveria ter um olhar mais voltado para a inclusão de verdade. Mais do que chamar para dançar, é chamar a pessoa [com deficiência] para escolher o repertório. Tem uma frase que é sempre dita: “Inclusão não é convidar para o baile, é chamar para dançar.” Eu vou além, é escolher repertório. O que você quer dançar? O que você sabe dançar? A gente vai um pouco mais. Percebo que há muitos caminhos para se percorrer, para chegar nisso. É ótimo que hoje tenhamos muitas pessoas com deficiência no mercado, mas esse número é relativamente pequeno ao número de pessoas com deficiência no todo. E o número de pessoas com deficiência formadas é menor ainda. Uma pessoa veio me perguntar: “Mas você acha que a pessoa com deficiência não está no mercado por causa da discriminação ou porque ela não está qualificada?” Falei: “Olha, os dois. Talvez ela não esteja qualificada, agora o preconceito, a discriminação é real.” A qualificação depende de vários suportes: se ela mora longe da escola, sem acessibilidade, se não tem o apoio familiar, se não tiver políticas públicas pensadas para ela. Assim, ela não vai se preparar. São vários fatores. Já a discriminação é total. Por exemplo, aqui na minha área, temos 35 pessoas com deficiência. A maioria delas é formada e está no cargo de assistentes. [...] É fácil falar que a gente não está qualificada, mas o que é feito para a gente se qualificar? (com interpolação entre colchetes nossa)

A fala de S.C.R. resume bem o cenário que se percebe quanto à presença de trabalhadores que são PcD motora: as organizações se preocupam, no trabalho presencial, com a acessibilidade arquitetônica, algo que não demanda tanto esforço assim. Porém, a acessibilidade atitudinal ainda é uma barreira difícil, que precisa ser enfrentada. Enquanto as práticas de ESG das corporações em relação às pessoas com deficiência se restringirem a prescrever o cumprimento da Lei de Cotas, ou seja, o preenchimento de vagas reservadas, o capacitismo vai prevalecer.

Como pontua a relações públicas, mais do que “[...] chamar para dançar, é chamar a pessoa [com deficiência] para escolher o repertório.” Bem ou mal, o fato é que a inserção de trabalhadores que são PcD ocorre no mercado de trabalho, graças à Lei de Cotas, apesar da quantidade ainda ser pequena quando se compara o conjunto representado por esse universo. Mas se há acessibilidade, as igualdades de oportunidades param, ou melhor, são barradas na porta de entrada das empresas.

Por isso, a inclusão efetiva de pessoas com deficiência só ocorrerá quando elas passarem da sala de recepção e ocuparem postos que não se restrinjam ao chão de fábrica, mas também em outros níveis hierárquicos. Ou seja, quando além de poderem dançar, tiverem o direito de escolher o repertório com o qual querem e vão dançar. Este é um dos pontos que a investigação de campo realizada junto aos nossos sujeitos de pesquisa nos possibilitou vislumbrar na interpretação geral a que nos dispusemos fazer. Com base nessas constatações, iremos na próxima seção problematizar a imbricação entre a comunicação e o trabalho no que se refere ao cotidiano das pessoas com deficiência motora.

3.6 O que mais revelam os materiais de pesquisa sobre as relações de comunicação no mundo do trabalho das pessoas com deficiência motora

Na última seção deste capítulo vamos mirar nosso olhar para trazer uma avaliação mais específica, voltada a compreender as relações de comunicação que se estabelecem na esfera do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) das pessoas com deficiência motora. Para essa tarefa, permanecem como parâmetro as interpretações gerais que apresentamos, as quais nos permitiram, em um primeiro momento, traçar um panorama abrangente do que está em jogo quando tratamos de acessibilidade e de inclusão social de PcD motora no ambiente laboral.

Agora, pinçaremos mais algumas particularidades encontradas que se encaixam ao modelo teórico-metodológico proposto neste estudo. Manteremos foco ainda na análise do discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a;

2008b; 2010), buscando entender as falas que retratam o mundo do trabalho das PcD motora. E juntaremos a ela a abordagem ergológica (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022), que vai nos auxiliar a entender o significado microssocial desse trabalho.

Convém destacar que a predileção pela análise do discurso, justificada no Capítulo 2, encontra respaldo no fato de que as falas *do*, *no* e *sobre o* trabalho abrangem temas como o capacitismo e a inclusão social, algumas delas inclusive pinceladas pela auréola do empreendedorismo (Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Ehrenberg, 2010; Han, 2017), guardando toda uma formulação que expressa o pensamento dos atores da nossa investigação.

A generalização é um ato verbal do pensamento e reflete a realidade de modo bem diverso daquele da sensação e da percepção. Essa diferença está implícita na proposição segundo a qual há um salto dialético não apenas entre a total ausência da consciência (na matéria inanimada) e a sensação, mas também entre a sensação e o pensamento. Tudo leva a crer que a distinção qualitativa entre a sensação e o pensamento seja a presença, nesse último, de um reflexo generalizado da realidade, que é também a essência do significado da palavra; e, conseqüentemente, que o significado é um ato de pensamento, no sentido pleno do termo. Mas, ao mesmo tempo, o significado é parte inalienável da palavra como tal, e dessa forma pertence tanto ao domínio da linguagem quanto ao domínio do pensamento. (Leontiev, 2004, p. 5-6)

Portanto, como a linguagem reflete o pensamento e tendo em vista que a comunicação e o trabalho são elementos constitutivos do ser humano (Fígaro, 2009a; 2014), podemos inferir que a linguagem é uma atividade simbólica de trabalho e de comunicação (Rossi-Landi, 1985). Isso demonstra a relevância de nos atermos ao que dizem os trabalhadores que são PcD motora e os outros sujeitos que circundam sua esfera laboral. Acreditamos que, dessa forma, reuniremos atributos para entender os sentidos que são conferidos à deficiência e, especificamente, à deficiência motora.

Nesse âmbito, quando retomamos os discursos das representantes das organizações A e B, que atuam a favor das PcD, notamos a prevalência de um enunciado considerado mais institucional no que tange à deficiência. O combate ao capacitismo e ao preconceito sofrido pelas pessoas com deficiência nos espaços de trabalho é reforçado por ambas porta-vozes, além da Lei de Cotas como instrumento reparador de inserção no mercado profissional.

A sócia-diretora da organização A comenta a necessidade de que as PcD avancem para além da porta de entrada das empresas, demonstrando que mais do que empregar trabalhadores nessa condição, é preciso que as companhias criem um ambiente saudável de convivência social entre todo o conjunto de funcionários, o que passa também pela garantia de mobilidade na

carreira às PcD. Assim, a conscientização interna sobre a diversidade e a inclusão é fator determinante para se evitar a visão capacitista nas organizações.

Em que pese entendermos e respeitarmos o posicionamento dessas duas instituições, notamos em seus discursos, por vezes, uma proximidade de sentidos ao mundo corporativo – lembremos que a representante da organização A atuou durante bom tempo em grandes companhias – e a uma concepção biomédica do que seja a deficiência. Neste último ponto, estamos nos referindo à organização B, cujo endereço nominado é uma loja, mas que não identifica/publiciza que o espaço fica em um conhecido *shopping center* paulistano.

No caso, é quase como se fosse impeditivo, tanto para a entidade quanto para o complexo comercial, ter e ver pessoas com deficiência, principalmente motora, circulando pelos corredores e apreciando as vitrines dos estabelecimentos instalados no *shopping center*, a não ser talvez no 2º subsolo, onde está a instituição, escondida do olhar da sociedade. Pensando na análise do discurso, é como se tivéssemos, nessa situação, um enunciado aderente (Maingueneau, 2022) às avessas, que gera inclusive desconfiança à maneira como ela compreende o que é ser uma PcD.

De todo modo, apesar dessas ponderações, podemos afirmar que as duas organizações têm um discurso constituinte (Maingueneau, 2008b; 2010) definido no que se refere à deficiência. Apresentam falas mais institucionalizadas sobre o assunto, trazendo, por exemplo, as dificuldades que se impõem a esses trabalhadores na esfera laboral e apontamentos gerais quanto ao que é preciso ser feito para melhorar a presença de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Em relação à agência de recrutamento profissional (organização C), o que nos chamou atenção é o quanto o discurso da igualdade de oportunidades no trabalho para pessoas com deficiência era novo – nosso entrevistado acabara de assumir, em 2021, o recém-criado setor de diversidade e inclusão. Aliás, sua atuação consistia exatamente em ajustar a Lei de Cotas internamente: dos mais de 150 funcionários, apenas três eram PcD.

Na conversa remota mantida foi possível ter a noção do discurso sobre a deficiência que é preconizado no mercado. Inferimos isso a partir das informações trazidas pelo gestor, que indicou que as vagas reservadas a PcD eram/são para cargos operacionais; portanto, os de menores qualificação profissional e remuneração. Dados da própria agência mostravam que o número de postos de trabalho destinados para PcD era muito baixo: de 10 mil anúncios de vagas por mês, apenas 500 (5%) remetiam à procura por pessoas com deficiência. Tal panorama ajuda a compreender os levantamentos de Brandão (2023b), listados no Capítulo 1, que pontuam o descumprimento da Lei de Cotas pelas organizações.

Destacamos ainda dessa entrevista o fato de que as vagas reservadas pelas empresas eram, subliminarmente, indicadas para trabalhadores com “deficiências leves”, o que cria dúvidas ao processo de seleção adotado com esse viés (discriminatório). Afinal, as organizações querem realmente um profissional que seja PcD em seu quadro de funcionários ou utilizam o critério excludente para apenas alegar que tentam cumprir a Lei de Cotas? Pior, ao não conseguirem fazer isso, eximem-se de qualquer culpa, podendo atribuir o descumprimento à falta de qualificação da pessoa com deficiência.

Mas há um contrassenso nessa questão, já que o entrevistado pontua o que comumente se escuta: que muitas empresas abrem postos somente para cumprir a cota. Ou seja, não se tem um discurso real interno sobre diversidade e inclusão, mas sim um discurso aparente voltado apenas a estar dentro da lei. Nessa dicotomia corporativa, em que não se concebe PcD ocuparem cargos estratégicos, o porta-voz faz um comentário que retomamos aqui: “Eu acredito, de uma forma geral, que o Brasil ainda não está evoluído nesse quesito.”

A fala, dita por alguém que acompanha o cenário de recrutamento de profissionais, é reveladora do discurso constituinte (Maingueneau, 2008b; 2010) adotado, infelizmente, pelas corporações quanto à deficiência e, por conseguinte, o discurso que circula internamente nelas. Ou seja, um discurso de desfaçatez em relação à inclusão social de PcD no ambiente de trabalho. Evidentemente que há/deve haver exceções, mas, por ora, a sensação que se tem é de que isso está mais para uma regra no mundo corporativo.

Quando passamos diretamente à análise dos enunciados das duas grandes organizações privadas (D e E) que participaram da pesquisa, vemos evidências nelas de que o discurso a respeito da deficiência é novo. No caso, a multinacional de telecomunicação (D) passou a tratar do assunto em 2020, enquanto a outra (E), do setor de construção civil, começou um pouco antes, em 2018. Isso se traduz, conforme enumeramos quando discorreremos acerca delas, no descumprimento da Lei de Cotas.

Juntando com os dados obtidos da agência de recrutamento, constatamos que as PcD ocupam de fato cargos operacionais nas duas empresas. Na organização D, especificamente as PcD motora estavam distribuídas no *call center* (85, o equivalente a 39%), nas lojas (10 ou 10%) e na área administrativa (68 ou 51%). Na organização E, a maior parte das pessoas com deficiência (302 ou 79,5%) estava trabalhando nos canteiros de obras como porteiro, auxiliar de almoxarife, auxiliar de limpeza, assistente administrativo, pintor e auxiliar de obra. Ou seja, confirma-se que são os postos que não demandam muita experiência profissional e que tem remuneração salarial menor.

Na entrevista realizada com a representante da empresa de construção civil, sobressaíram-se discursos trazidos por ela atribuídos aos demais trabalhadores, que demonstravam ser capacitistas em suas referências às PcD. Reproduzimos dois comentários proferidos pelos profissionais, que ajudam a ilustrar a situação vivenciada pelas pessoas com deficiência: “Aqui não cabe uma pessoa cadeirante.”; “Ah, que fofo. Mas será que ela [a pessoa com deficiência] vai dar conta de trabalhar?”

Percebe-se, no caso dos funcionários, que as falas ditas no cotidiano de suas atividades vêm carregadas de estereótipos (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005) e de preconceitos (Heller, 2000) – a verbalização de que uma pessoa cadeirante não seria bem-vinda ao local. Elas expressam o capacitismo, ou seja, viceja a dúvida relativa à capacidade de uma PcD conseguir desempenhar uma função como outro trabalhador qualquer.

Cumpram-se destacar que as organizações enfatizaram o esforço por uma representatividade social mais equânime, o que perpassa as PcD motora. Mas se tem a impressão de que o discurso constituinte (Maingueneau, 2008b; 2010) sobre a deficiência parte mais da direção das empresas rumo ao conjunto dos profissionais. Com isso, não se tem muita clareza se a ideia que prevalece é a de algo imposto aos funcionários, talvez até em virtude da necessidade que as empresas têm de preencher a cota de pessoas com deficiência. Assim, permanece a dúvida se as PcD dessas corporações têm vez e, principalmente, voz no ambiente de trabalho, a ponto de influenciarem nas próprias ações e atividades de diversidade e de inclusão que são promovidas.

Porém, é com os três trabalhadores que são pessoas com deficiência motora que conseguimos aferir como os discursos circundantes dos outros sujeitos da pesquisa influenciam ou não na percepção do que simboliza a deficiência para esses profissionais. É por meio do discurso deles que se materializam temas caros às PcD: acessibilidade, inclusão social, respeito, igualdade de oportunidades e pertencimento. E é também por intermédio do discurso que proferem que podemos notar como eles se veem perante os demais colegas de profissão e até que ponto se reconhecem como PcD motora no cotidiano de suas vidas, o que abrange o mundo do trabalho.

Para certificar isso, vamos dividi-los em dois grupos: um formado pela advogada A.M.R.N. e a relações públicas S.C.R. e o outro somente com a presença do palestrante motivacional e potencial analista de gráficos E.B. Em relação à dupla feminina, há muita similaridade e sintonia de sentidos em seus discursos constituintes (Maingueneau, 2008b; 2010). Ambas são PcD motora desde a infância e tiveram apoio de suas famílias em sua formação identitária, algo determinante para o convívio social junto às demais pessoas, como se nota nas falas retomadas a seguir:

Então, as minhas lembranças de infância são eu brincando no meio da rua. Não conseguia fazer as mesmas atividades, mas eu já estava junto com as outras crianças, sempre. Se eu não estava pulando corda, eu estava fazendo outra coisa, eu estava brincando de figurinha, alguma coisa assim no chão, eu não pulava corda, mas estava sempre junto e fui levada em todas as coisas. Nunca fui excluída. Eu só não fazia as mesmas coisas. (A.M.R.N., 2023)

Eu era ‘maloqueira’ para ser bem honesta. Vivia com os meninos, empinava pipa, ficava brincando, não jogava bola, mas jogava peão. Ficava muito brava porque, às vezes, eles me provocavam e eu não podia sair correndo atrás. (S.C.R., 2023)

Na órbita do mundo do trabalho, as profissionais trabalharam em diversas organizações, utilizando para isso a Lei de Cotas – apenas as duas primeiras passagens da advogada foram sem disputar vaga reservada. Em comum nos seus discursos, as dificuldades citadas em cada trabalho, o que inclui barreiras atitudinais por parte das chefias imediatas e de alguns colegas. É possível perceber, pelo tom de seus comentários, como os estereótipos (Lippmann, 1980; Bosi, 1997; Rodrigues, 2005) e o preconceito (Heller, 2000) se fundem no capacitismo e na discriminação a essas pessoas.

Há ainda a questão da falta de perspectiva para ascensão na carreira, uma vez que os postos preenchidos por PcD são estáticos, fechados, não permitindo mobilidade profissional. Notamos que as falas relacionadas à esfera laboral demarcam o quão relevante é o trabalho para elas enquanto espaço de socialização, de reconhecimento e de pertencimento:

Fiquei pirada porque nunca tinha ficado desempregada. Para mim era essencial estar trabalhando. Fiquei nove meses desempregada e me sentindo mal realmente. [...] a minha movimentação foi se direcionando para a minha independência. O trabalho era uma forma de obter independência e liberdade, no sentido de que a cabeça sempre foi muito longe. E o corpo não ia. [...] Eu não tinha noção do que era ser uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. [...] Eu via no trabalho minha independência, minha autonomia. Eu tinha fome de trabalho e de conhecimento. (A.M.R.N., 2023)

A advogada e as relações públicas estavam empregadas durante o período da pandemia da Covid-19. Pela natureza das atividades que desempenhavam e por também integrarem os grupos consideráveis mais vulneráveis à doença, passaram a atuar no modelo *home office*. No período, a comunicação acabou por conferir uma centralidade maior ao trabalho devido às regras de distanciamento social que vieram a ser adotadas, especialmente na esfera corporativa. Tal cenário só acentuou o processo de “[...] mudanças produzidas pela introdução de novas tecnologias de informação e pela incorporação dos processos comunicativos na gestão de recursos humanos envolvidos na reestruturação produtiva.” (Fígaro, 2009b, p. 1).

Como ponderam Kinoshita, Marques e Moliari (2020, p. 185), as tecnologias de informação e comunicação (TIC) acabam sendo “[...] utilizadas para a maximização dos resultados, com um efeito hediondo sobre os trabalhadores, no que se refere à desagregação e ao desalento.” Exemplo desse reflexo pode ser conferido nos resultados da pesquisa coletiva do CPCT que aferiu, no contexto de um ano da Covid-19, os impactos gerados no trabalho dos comunicadores (Fígaro *et al.*, 2021b).

Ao assumirem um posto de destaque no cotidiano laboral, sendo muitas vezes requisito obrigatório para a realização de tarefas básicas, como reuniões e até mesmo a manutenção de conversas com os outros colegas, as TIC “[...] aprisionam os trabalhadores em uma condição de presentificação e disponibilidade absoluta, simbolizada pela expressão ‘on’ em seus *status* nas plataformas e aplicativos.”¹⁶²

Esse componente se alia a outros elementos, que aprofundaram mais modificações, as quais se alastraram para além do ambiente (remoto) de trabalho. Assim, o teletrabalho na pandemia sistematizou uma série de novos desafios, parte deles herdados pelo atual cenário: “Inédito em muitas organizações, ele foi implementado em um contexto de déficit de prescrições ou normas antecedentes, de modo que os trabalhadores tiveram de ordenar o tempo, o espaço e os objetivos do trabalho [...]” (Barros *et al.*, 2021, p. 9).

No caso das pessoas com deficiência motora, a adesão ao formato *home office* propõe uma reflexão a partir do momento em que elas fazem uso de equipamentos (celular, computador, *notebook*, câmera etc.) para efetivarem suas tarefas e se comunicarem com suas chefias diretas, clientes e colegas de profissão. Dessa condição laboral é que surge, de imediato, o seguinte questionamento: estar “no conforto da casa” não implica impor uma invisibilidade à situação corpórea desse trabalhador, já que o modelo remoto permite esconder as “imperfeições do corpo grotesco” (Bakhtin 1999) das demais pessoas?

As dúvidas não param por aí e à pergunta anterior acrescentamos outras: será que a invisibilidade da PcD motora não mascara as dificuldades enfrentadas para a execução do trabalho? Que tecnologia assistiva esse profissional precisa no seu dia a dia? Estar invisível não pode servir para que a chefia veja a PcD motora em condições de igualdade aos outros colegas, exigindo dela a mesma resolutividade quanto às demandas? É possível se falar ainda em acessibilidade, já que no modelo remoto a empresa não precisa mais se preocupar com barreiras arquitetônicas? Podemos perceber que as interrogações apontam para um quadro nada favorável no que diz respeito à inclusão social.

¹⁶² Ibid., p. 74.

Por sinal, tanto A.M.R.N. quanto S.C.R. têm a percepção de que o teletrabalho acaba por tornar invisível a pessoa com deficiência, principalmente a motora: apenas se visualiza o rosto do trabalhador, que fica sentado diante da tela do celular, do *notebook* ou do computador, sem muita margem para perceber a totalidade de seu corpo ou mesmo a presença de tecnologias assistivas (cadeira de rodas, par de muletas etc.). Aliás, nas atuais organizações com as quais mantêm vínculos, elas continuam dentro desse sistema – a advogada, vale lembrar, trabalha de forma híbrida.

Eu gosto, mas vou te trazer um ponto que me preocupa. É uma dor minha. A gente bate na tecla para aparecer, para ser visível. Se ficar 100% invisível, vamos deixar de existir. [...] Nossa luta como PcD, nem gosto da palavra luta, mas a nossa necessidade é diária. Se você não estiver diariamente naquele local, as pessoas não vão te ver. [...] a gente precisa fazer jus às adaptações e aos espaços que são destinados a nós. [...] O cara está trabalhando na casa dele, tem tudo o que precisa na casa. É por isso que digo que o trabalho remoto, além de trazer certa invisibilidade, também promove um certo distanciamento. A relação fica mais superficial, porque o contato físico com a pessoa, você ver, sentir a sua energia, sentir como está é o que faz e desperta a empatia. (S.C.R., 2023)

Você ficar em *home office* quando já conhece o trabalho é uma coisa. Quando você entra em uma empresa, na qual não sabe o que exatamente vai fazer, o perfil dela, se vai conseguir implantar ou não seus conhecimentos. Você não tem uma equipe de trabalho, funcionário, não se integra com os outros profissionais... isso, para quem entra em uma empresa e não conhece nada, é muito mais difícil ficar em *home office*. [...] É preciso entender se fazem isso para esconder você, para você não incomodar, ou se estão pensando na sua comodidade em relação, por exemplo, às dificuldades de mobilidade. (A.M.R.N., 2023)

As falas que retomamos reforçam a necessidade de se compreender o viés do trabalho das PcD motora no modelo *home office*. Para tanto, adotaremos o conceito de dispositivo comunicacional proposto por Maingueneau (2013). Aqui é importante destacar que não iremos filiar a conceituação de dispositivo à noção restrita de tecnologia, de aparelho tecnológico, bem corrente em determinados estudos na área da Comunicação.

Tal opção se deve a dois motivos: primeiramente, por não coadunarmos que a comunicação é um instrumento, um mecanismo de transmissão de informação por meio de equipamentos técnicos. Segundo, porque nossa visão sobre tecnologia, diferentemente de um viés funcionalista, vai na linha de Vieira Pinto (2005, p. 155), que a entende como “[...] manifestação da capacidade vital, possuída pelo homem, de produzir o seu próprio ser, a qual, por isso, se revela inseparável de todos os atos que pratica.”

Desse modo, a definição de dispositivo comunicacional que usaremos é aquela que o classifica como o “[...] conjunto de elementos que organiza determinada situação de enunciação. Dentre os elementos considerados estão a mídia (suas características e materialidades), o público e o ambiente que circundam o momento da comunicação.” (Fígaro; Mauro, 2018, p. 91). Para evidenciar a construção desse conceito, transcrevemos explicação do próprio Maingueneau (2013, p. 72):

Quando tratamos do mídiu¹⁶³ de um gênero de discurso, não basta levar em conta seu suporte material no sentido estrito (oral, escrito, manuscrito, televisivo etc.). É necessário também considerar o conjunto do circuito que organiza a fala. A comunicação não é, com efeito, um processo linear [...]. Na realidade, é necessário partir de um dispositivo comunicacional que integre logo de saída o mídiu. O modo de transporte e de recepção do enunciado condiciona a própria constituição do texto, modela o gênero do discurso.

Assim, o dispositivo comunicacional é um polo analítico que nos possibilita aferir os processos de comunicação, mais precisamente as situações peculiares que circundam os discursos que são proferidos. “Uma categoria fundamental é a plasticidade [...] para que se compreendam os deslocamentos e efeitos de sentido. Ao alterar um de seus elementos, altera-se todo o dispositivo.” (Fígaro; Grohmann, 2017, p. 70). É nesse eixo que podemos entender como o teletrabalho, além de densificar a jornada de trabalho para os profissionais, ainda provoca uma invisibilidade das pessoas com deficiência motora, o que em nada contribui para a sua inclusão social no espectro laboral.

Por outro lado, ao contrário da dupla feminina, retomamos o que afirma o outro profissional entrevistado para a pesquisa: “Só vejo coisa boa no *home office*. Qualidade de vida, eu acho que aumenta a produção. Pelo fato de você estar em casa você quer demonstrar mais. Eu acredito nisso, que você produza mais.” (E.B., 2023). No enunciado, o dispositivo comunicacional acentua um viés neoliberal que guarda relação com o discurso constituinte (Maingueneau, 2008b, 2010) sobre a deficiência que é proferido pelo próprio trabalhador.

Quando analisamos as suas falas, evidenciamos o quanto elas vêm embaladas em uma cartilha organizacional que preza a óptica do empreendedorismo (Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Ehrenberg, 2010; Han, 2017). E isso faz sentido, uma vez que ele transformou sua história de vida em “[...] um produto que as empresas pudessem se interessar.” (E.B., 2023). Daí ser uma consequência natural ter se tornado um palestrante motivacional.

¹⁶³ Na definição de Debray (1995), mídiu é um objeto formado por populações de signos. É também uma rede de elementos e suportes materiais.

Eu conto minha história e faço analogias com o mercado corporativo, espaço corporativo, trabalho em equipe, resiliência, força de vontade, com o não existir. [...] O *feedback* é muito rico porque as pessoas enxergam em uma pessoa com deficiência o fim. E aí elas veem essa pessoa contando uma história de vida que nem elas, com as duas pernas, ousaram viver. (E.B., 2023)

A retomada desses comentários compilados explica como o discurso constituinte (Maingueneau, 2008b, 2010) desse trabalhador é pautado em mantras que enfatizam a ideia da superação de limites, do atleta que ultrapassa barreiras com seu próprio esforço, tornando-se ao final da jornada um herói (Ehrenberg, 2010), devido ao seu desempenho (Han, 2017). No caso de E.B., essa trajetória se encaixa à atual profissão que desenvolve, a de analista de gráficos, que está relacionada à volatilidade do mercado financeiro e cuja contratação efetiva depende da sua performance.

Portanto, seu discurso traduz, na prática, como o trabalho é encarado em uma perspectiva neoliberal – lembremos que ele atua como MEI, modelo ao qual aderiu quando se tornou palestrante motivacional. Dessa maneira, para além do trabalho, o discurso da acessibilidade, da diversidade e, principalmente, da inclusão social é subsumido por uma lógica que preza o discurso do empreendedorismo.

Tamanha assunção nos leva a refletir sobre a aplicabilidade do conceito de paratopia, articulado por Maingueneau (2006), para entendermos os sentidos imbuídos que direcionam o discurso de E.B. para esse caminho. Por isso vamos retomar outra fala do profissional, a qual nos auxilia a contextualizar o fundamento formulado pelo autor francês.

Lembro que fui para a entrevista e comentei com minha mulher que se eles fossem me tratar de uma maneira diferente, eu não ia nem querer [o trabalho]. [...] Não me acho uma pessoa com deficiência. Não é arrogância, prepotência, nada disso. A deficiência me posiciona como diferente só na hora de trabalhar.

O trabalhador não se sente uma PcD motora, parecendo não incorporar em si a deficiência que tem, inclusive em seu dia a dia, a não ser, como consta na citação destacada, na esfera do trabalho. É então o trabalho, que constitui o ser humano como vimos, que lhe dá a consciência acerca da diferença, a qual precisa ser distendida para que a atividade de trabalho possa ser executada.

Apesar da dualidade na fala, já comentada anteriormente (“Não me acho uma pessoa com deficiência. [...] A deficiência me posiciona como diferente só na hora de trabalhar.”), o que inferimos aqui é que a dicotomia pode ser compreendida como um caráter paratópico, a

partir da noção de pertencimento e não pertencimento, de estar e não estar em uma situação, de ocupar e não ocupar um lugar (Maingueneau, 2006).

Revedo os enunciados de E.B., notamos que o dilema sobre ser ou não ser uma pessoa com deficiência motora é atravessado por um posicionamento favorável ao empreendedorismo. Com esse parâmetro é inculcado um discurso que se afiança em palavras, em termos típicos a essa lógica – “*feedback*”, por exemplo. Portanto, tem-se uma linguagem que traduz e reproduz tal pensamento (Leontiev, 2004) que se materializa em suas falas.

A paratopia pode ser estendida também para embasar os discursos que abordam a dificuldade de mobilidade profissional para as pessoas com deficiência motora que ocupam cargos por intermédio da Lei de Cotas. A respeito desse ponto, retomamos declarações de S.C.R. que ilustram como essa questão vem à tona, além do desafio que está incutido a essa barreira atitudinal:

As empresas têm a porta de entrada, mas a gente fica só na porta de entrada. O desafio hoje é justamente esse, que a gente saia dessa porta de entrada e possa ascender, ocupar cargos não apenas operacionais, mas estratégicos também. Existem áreas afirmativas na maioria das empresas, porém as vagas são sempre operacionais. [...] a gente deveria ter um olhar mais voltado para a inclusão de verdade. Mais do que chamar para dançar, é chamar a pessoa [com deficiência] para escolher o repertório. Tem uma frase que é sempre dita: “Inclusão não é convidar para o baile, é chamar para dançar.” Eu vou além, é escolher repertório. O que você quer dançar? O que você sabe dançar? A gente vai um pouco mais.

A fala é bem didática por mostrar que apesar de ter conquistado um lugar no mundo do trabalho via reserva de cota (“As empresas têm a porta de entrada [...]”), as pessoas com deficiência motora não conseguem avançar profissionalmente (“[...] mas a gente fica só na porta de entrada.”). Trata-se, assim, de uma situação paratópica, haja vista que as PcD motora ocupam um lugar, que é a entrada da empresa. Mas a companhia não se resume a esse espaço. Há os outros ambientes que estão além da entrada e cujo acesso não é permitido, o que faz com que as PcD motora não ocupem o lugar.

Nesse contexto, existem dois discursos constituintes sobre a deficiência que são emanados pelos trabalhadores que são pessoas com deficiência motora. O primeiro, que se refere à dupla feminina, demonstra a compreensão da importância do trabalho enquanto agente de formação identitária e social, em que a acessibilidade e a inclusão são conceitos que permeiam a lógica da atividade de trabalho, se opondo ao capacitismo e em busca de direitos que lhes garantam uma convivência harmoniosa e respeitosa junto aos colegas de profissão. O outro, representado por E.B., também reconhece a relevância identitária e social do trabalho,

mas investe os ideários de acessibilidade e de inclusão com o manto túrgido do empreendedorismo, desviando esses preceitos de uma perspectiva voltada à diversidade e à igualdade de oportunidades.

Nesse espectro, cabe abrir um aparte para retomarmos a dimensão de Marx (1985) a respeito do duplo caráter do trabalho, que é um valor em si e gera o valor de uso. As percepções das três PcD motora que entrevistamos reforçam tal aspecto: o de que o trabalho realiza o ser humano na lógica do processo de reconhecimento de sua utilidade social – o valor de uso do trabalho concreto (situação exposta nas falas de A.M.R.N. e de S.C.R.) – e, ao mesmo tempo, de maneira contraditória, ostenta o valor de mercadoria submetida às lógicas do capital, resultando em uma opacidade enunciativa que engendra o neoliberalismo, algo que se verifica no teor das declarações de E.B.

O fato é que se a análise do discurso das pessoas com deficiência motora faz emergir sentidos que passariam despercebidos quanto ao trabalho, é com o aporte da ergologia (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022) que conseguimos aferir empiricamente como se desenvolvem as relações de comunicação no mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) desse grupo. É por meio dessa visada que se revelam as nuances da execução da sua atividade de trabalho e do próprio cenário laboral, o que passa pelo relacionamento com os demais trabalhadores.

Por isso, dar amplitude ao debate sobre o trabalho desenvolvido pelas PcD motora é colocar em foco o sujeito que trabalha, ou melhor, o corpo com deficiência motora que trabalha. É este corpo-si (Schwartz, 2014), que usa o conhecimento adquirido ao longo de sua vivência, sendo resultado de um processo histórico, que se constitui pelas relações de comunicação no ambiente laboral. É nesse aspecto que se insere o relato de vida que trouxemos dos três trabalhadores que entrevistamos.

Daí que como aponta o autor (2004), trabalhar é o uso de si por si mesmo (a esfera singular da atividade de trabalho) e o uso de si pelo outro (a esfera coletiva da atividade de trabalho). É nessa junção que entendemos a dinâmica, ou melhor, as dramáticas (Rodrigues da Silva; 2021; Barros *et al.*, 2021) do trabalho das pessoas com deficiência motora. Logo, trata-se de entender o uso que as PcD motora fazem de si para efetivar o trabalho e o uso que os outros sujeitos/organizações fazem delas para a execução da tarefa de trabalho.

Em relação às dramáticas, retomamos falas de AM.R.N. e de S.C.R. que demonstram como isso se dá no cotidiano do ambiente de trabalho. Esses enunciados prenunciam não somente as dificuldades arquitetônicas enfrentadas, mas também apontam as angústias carregadas pela dupla de trabalhadoras em relação à atividade de trabalho.

Ficava 8 horas sentada, em uma sala pequena, cheia de livros de Medicina em inglês, com uma mulher de 80 anos batendo em um máquina de escrever. Para mim era a morte porque fui com aquela expectativa de primeiro emprego, primeiro salário. Eu era uma pessoa articulada, que lia jornal e livros, ia ao cinema, que gostava de música [...] E aí você chega em um lugar que nunca teve uma pessoa com deficiência, em que ninguém pergunta nada para você. Eu havia passado em um processo seletivo e estava sendo tratada como a sortuda. [...] Você fica numa posição de não poder argumentar e eu queria argumentar, mas parecia que eu estava sendo ingrata. [...] A mulher não me acolheu bem. Ela não me dava nada para fazer e eu fiquei me sentindo mal. [...] Eu não tinha noção do que era ser uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. (A.M.R.N., 2023)

‘Fui contra a sua contratação’. Foi a frase que ouvi quando me apresentei. Fiquei sem voz, em pânico, porque largara um emprego. Eu havia passado em todas as fases do concurso. Estava indicado que eu tinha deficiência e se não fosse eu seria outra pessoa, nas mesmas condições, a ocupar aquela vaga. [...] Levei um choque tão grande que não fui capaz de responder. Só escutei. [...] Eu e os outros advogados que tinham passado no concurso estávamos sem sala. Colocaram uma mesona na sala, que chamávamos de Faixa de Gaza. Os advogados mais antigos tinham sala e a gente sem acomodação alguma. (A.M.R.N., 2023)

Os dois excertos pontuam que, em relação ao trabalho, o uso de si pela advogada foi suplantado pelo uso de si feito pelos outros trabalhadores – há o uso de si por si mesmo, mas que fica em segundo plano diante do cenário. A primeira citação remete ao início de sua trajetória, quando sem experiência profissional alguma foi trabalhar em uma secretaria da administração paulistana, sendo alocada na biblioteca do órgão.

Mesmo com toda uma bagagem cultural, que a capacitava a ter uma atuação interessante, a responsável pelo local não a via como alguém capaz de desempenhar um bom serviço (“A mulher não me acolheu bem. Ela não me dava nada para fazer e eu fiquei me sentindo mal.”). Na segunda menção, o comentário da chefia do banco público (“Fui contra a sua contratação.”) demonstra o prenúncio de como ela foi colocada à prova no trabalho, a ponto de ter sofrido um *burnout*, que a levou a pedir aposentadoria para poder se tratar.

Eu bato ponto às 8 horas e deveria encerrar às 17 horas. Deveria, porque quando você começa a trabalhar no *home office*, você não termina no seu horário. E, às vezes, às 18 horas meu chefe está me acionando para eu resolver alguma coisa. Eu estava fora de horário, mas às vezes ele não olha, né, eu deveria trabalhar até às 17 horas. Ou então alguém te chama, sabe? Eu não deveria olhar mesmo, mas eu sou muito cabeçuda, eu olho mesmo. ‘O que você precisa, o que você quer de ajuda?’ Eu tenho muito disso e até preciso me policiar um pouco, porque eu acostumo mal as pessoas. Depois elas vão procurar outras que não vão fazer da mesma forma. Isso é ruim, né. (S.C.R., 2023)

O *home office* deixa esse peso. Você está trabalhando, mas está ouvindo a porta da cozinha que fecha, a cachorra que late, o vizinho que canta alto. [...] Sinto que estou trabalhando muito mais. Eu ando com dores de cabeça tão fortes. Marquei uma consulta porque estou constantemente com dor de cabeça, pois passo o dia inteiro no computador. (S.C.R., 2023)

As falas das relações públicas, que referenciam o modelo *home office* de trabalho em que se encontra atualmente, refletem aspectos conhecidos da realidade do teletrabalho, comentados inclusive anteriormente, e que também fazem com que o uso de si de S.C.R. para executar seu ofício esteja à mercê das necessidades da empresa, sendo acionada fora do horário previsto de serviço. O resultado da densificação da atividade de trabalho (“Sinto que estou trabalhando muito mais.”) traz implicações à sua saúde (“Eu ando com dores de cabeça tão fortes. Marquei uma consulta porque estou constantemente com dor de cabeça, pois passo o dia inteiro no computador.”). Assim, como pudemos notar, os episódios narrados pelas duas profissionais simbolizam como é o relacionamento que as organizações que empregam PcD motora estabelecem com trabalhadores que estejam dentro desse perfil.

Cumpramos apontar que trabalhar é saber fazer a gestão de vários fatores que se apresentam em determinado tempo e espaço, tendo em vista um objetivo definido. Nessa listagem estão os imprevistos, inerentes a qualquer atividade, que propiciam a sua renormalização, o que mostra que não há situação repetida de trabalho. Para entender o que significa esse caráter inédito do trabalho para as PcD motora, iremos nos ater à proposta do dispositivo de três polos (Schwartz e Durrive, 2007).

Nesse sentido, baseando-se ainda na primeira fala de A.M.R.N., percebe-se que ela, mesmo sem conseguir interlocução com a responsável pela biblioteca, tinha noção das regras/prescrições e do protocolo do trabalho, que basicamente consistia em não perguntar nada. Além disso, tinha consciência das competências necessárias ao ofício, as quais se encaixavam ao seu perfil. Todos esses pontos integram o primeiro polo do dispositivo, importante por ser a base que vai colocar em movimentação a atuação da trabalhadora.

Precisei solicitar minha saída da biblioteca com muito cuidado. A mulher ficou brava porque eu mal tinha chegado e já quis sair. Eu era a primeira pessoa com deficiência no local, não tinha Lei de Cotas. A sensação que eu tinha era que eu estava sendo impertinente. (A.M.R.N., 2023)

Eu e os outros advogados que tinham passado no concurso estávamos sem sala. Colocaram uma mesona na sala, que chamávamos de Faixa de Gaza. Os advogados mais antigos tinham sala e a gente sem acomodação alguma. Nos colocaram ali e decidi que não ficaria parada. Lutei pelo meu período de experiência com unhas e dentes. Eu estava com 38 anos, havia prestado um concurso e ia deixar aquilo me engolir? Não. (A.M.R.N., 2023)

Na primeira fala, a partir do momento em que toma consciência do que significa trabalhar na biblioteca e de entender o organograma hierárquico constituído naquele momento, a advogada adota cautela para poder tratar da sua mudança de setor (“Precisei solicitar minha saída da biblioteca com muito cuidado.”). Na ocasião, havia recebido convite para atuar na assessoria de imprensa da secretaria. Essa experiência singular, formulada ao longo do trabalho, constitui o segundo polo do dispositivo, que também situa seu outro comentário, de quando estava iniciando sua atuação no banco público.

Faço minhas críticas, quando necessário, para que eles tenham a noção do que representa o termo de ajustamento de conduta, contribuindo dessa forma com o profissional de recursos humanos que vai entrevistar as pessoas. Vejo a adequação das vagas oferecidas ou que venham a ser abertas com a função a ser desempenhada, olho toda a questão da legislação relativa à pessoa com deficiência, indo da contratação até mesmo o que precisa ser flexibilizado de maneira concreta. [...] fiz uma apresentação para os recrutadores [da OSS] entenderem detalhes como o que é uma bengala branca e vermelha, uma bengala verde e uma bengala branca e como vão receber uma pessoa nessa condição. Fiz também apresentação para gestores das unidades de saúde, para a chefia que atua nesses locais. (A.M.R.N., 2023 com interpolação entre colchetes nossa)

O que eu faço é uma coisa nova. A ideia de ligar para conhecer as pessoas é minha. Não é institucional. Eu gosto de conversar com as pessoas. Em determinados momentos, quando eu vejo que a pessoa está se esquivando de conversar comigo porque quer esconder os problemas que tem ou porque acha que estou ligando para excluí-la de alguma coisa, já falo quem eu sou, como eu sou para ela entender que não estou ali para excluí-la, mas para garantir que ela vá ocupar uma vaga de trabalho adequada. (A.M.R.N., 2023)

As críticas que são formuladas por A.M.R.N. só são possíveis porque enquanto supervisora encarregada de assuntos relativos à inclusão de pessoas com deficiência na OSS, ela passa a questionar a própria visão da organização sobre esse assunto, o que a leva a elaborar apontamentos para instruir melhor a entidade. Essa ação é espalhada para capacitar os recrutadores responsáveis pela contratação de trabalhadores que são PcD, ao estudo da legislação atinente ao tema e à orientação de como os gestores das unidades de saúde deveriam lidar, no dia a dia, com esses profissionais.

Esta etapa integra o terceiro polo do dispositivo, que é uma articulação das duas outras instâncias citadas e que se apoia também na “[...] maneira de ver o outro como seu semelhante.” (Brito, 2004, p. 102). É nesse último ponto – ver o outro como seu semelhante – que a advogada se atém em uma das atividades que desenvolve na organização: as conversas mantidas por ligação telefônica com as PcD que se inscreveram para trabalhar na OSS. Ao se posicionar igualmente como pessoa com deficiência motora e cadeirante, consegue extrair informações que vão servir para que a entidade, se assim o que quiser, ofereça uma vaga mais ajustada à qualificação profissional e atinente à compleição física da PcD, o que não significa excluí-la, mas sim oferecer condições para que possa exercer sua atividade de forma plena.

Se o dispositivo de três polos (Schwartz e Durrive, 2007) ajuda a compreender os meandros com os quais a atividade de trabalho é executada dentro de um processo de conscientização do próprio trabalhador e das normas, de aprendizado no que consiste a atividade em si e da renormalização do trabalho, que lhe confere um caráter de inédito, a visada ergológica (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022) como um todo permite vislumbrarmos uma imbricação que vai além da comunicação com o mundo do trabalho (Figaro, 2001; 2008). Ela propicia saber como ocorre, ou se ocorre, a inclusão social de trabalhadores que são pessoas com deficiência motora em seus ambientes laborais. É sobre isso que trataremos no capítulo final desta tese, em que também revisitaremos as descobertas e os sentidos que emergiram ao longo da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ser diferente é ter direito de ser igual.

(Brandão, 2023b, p. 509)

Em **O herói de mil faces**, Joseph Campbell (2008) trata do conceito do monomito, que é a jornada do herói, presente em mitos e histórias de diferentes culturas. Ele mostra que essa trajetória é composta por desafios, transformações e autoconhecimento, perpassando a busca pelo significado e propósito da vida. Longe de querermos encarnar esse espírito, podemos estabelecer uma analogia com este estudo que, em sua trajetória, deparou com desafios como a pandemia da Covid-19 e a vigência, durante um bom tempo, de um discurso contrário à democracia, à ciência, às conquistas sociais e confessadamente discriminatório às denominadas minorias, o que inclui as pessoas com deficiência.

Há pouco mais de um ano, tais reveses vêm sendo estancados em um contexto alicerçado em episódios como o fortalecimento das instituições democráticas e a retomada do protagonismo de grupos sociais outrora marginalizados pela gestão federal passada. Essa transformação/reconstrução não se aplica exclusivamente à conjuntura do país, mas também a este pesquisador que, no decorrer da investigação, passou a compreender melhor a sua própria condição de ser uma PcD motora com mobilidade reduzida.

Dessa maneira, a jornada em questão representou um exercício frequente de olhar e de sentir internamente como as descobertas teóricas e empíricas que iam se sucedendo nos impactavam. Esse processo de reflexão – paciente, metódico e, por vezes, difícil – talvez seja o principal legado particular conquistado por nós. No âmbito coletivo, a pesquisa enquanto produção social assume um protagonismo maior, que é o de prover a sociedade, e mesmo o campo científico, de novos olhares, de novos saberes que contribuam para o desenvolvimento ético, justo e fraterno da humanidade.

Nesse sentido é que localizamos, à luz dos preceitos da diversidade e da inclusão social, o estudo sobre as relações de comunicação no mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) das pessoas com deficiência motora pela perspectiva da ontologia do ser social (Lukács, 2012). Nessa visada, pressupõe-se que as PcD motora devam estar inseridas em uma tessitura social participativa, que atravessa os vários aspectos do seu cotidiano, entre os quais a esfera do trabalho. Por isso é que se preconiza a elas o exercício da cidadania ativa, expressão cunhada por Benevides (1996, p. 20) que “[...] supõe a participação popular como possibilidade de criação, transformação e controle sobre o poder ou os poderes.”

Esse ideário representa a realização concreta da soberania popular, que não se restringe à vertente político-partidária voltada aos períodos eleitorais. Pelo contrário, a cidadania ativa

deve ir além e se espalhar pelos demais espectros da vida em sociedade. Ademais, ao propor, defender e incentivar a participação social como eixo de ação, confronta-se a preocupação única e exclusiva dos interesses particulares.

Ser cidadão, perdoem-me os que cultuam o direito, é ser como o estado, é ser um indivíduo dotado de direitos que lhe permitem não só se defrontar com o estado, mas afrontar o estado. O cidadão seria tão forte quanto o estado. O indivíduo completo é aquele que tem a capacidade de entender o mundo, a sua situação no mundo e que, se ainda não é cidadão, sabe o que poderiam ser seus direitos. (Santos, 1996/1997, p. 133)

Assim, a cidadania pode e deve ser interpretada como o pleno exercício dos direitos de cada cidadão no seu dia a dia. Essa postura é essencial quando se pensa na mobilização necessária de todas as pessoas com deficiência na defesa de seus direitos, os quais necessitam ser implementados, aperfeiçoados e ampliados para que elas sejam percebidas de fato no cenário social, sentindo-se como cidadãs. Isso é fortalecer e transformar a inclusão social em uma prática diária.

Nessa lógica, faz jus que o debate circunscrito tenha como inspiração o legado de Paulo Freire. Para isso, é preciso entender que a leitura crítica da realidade precede a leitura da palavra, resultando na leitura da “palavramundo” (Freire, 2013), o que serve para ratificar que os procedimentos de ensino e de aprendizado, que dizem respeito à própria vida humana, perpassam o postulado democrático de inserção em um processo de cidadania participativa.

O conceito de relações, da esfera puramente humana, guarda [...] conotações de pluralidade, de transcendência, de criticidade, de consequência e de temporalidade. As relações que o homem trava no mundo com o mundo (pessoais, impessoais, corpóreas e incorpóreas) apresentam uma ordem tal de características que as distinguem totalmente dos puros contatos, típicos da outra esfera animal. [...] para o homem, o mundo é uma realidade objetiva, independente dele, possível de ser conhecida. [...] o homem, ser de relações e não só de contatos, não apenas está no mundo, mas com o mundo. Estar com o mundo resulta de sua abertura à realidade, que o faz ser o ente de relações que é.¹⁶⁴

É pela óptica freiriana sobre o mundo que assentamos, portanto, a lógica da inclusão social, que é tão cara às PcD motora, como um pré-requisito à conquista da cidadania. Nesse âmbito, vale destacar o argumento de Paiva (2021, p. 78) de que “[...] os direitos dos homens e cidadãos constituem uma criação histórica, uma construção social e política, a partir de alterações estruturais e quase sempre resultado de lutas e embates sociais.”

¹⁶⁴ Ibid., p. 39.

A esse pressuposto juntamos a consideração de Alves (2021) de que o ato do ser humano se constituir cidadão não se move a não ser quando a isso se somam o desejo, a vontade e a ação real de incluir. Tal condicionante, aliás, é muito presente, e de um jeito bastante peculiar, no estatuto disciplinar freiriano.

[...] a obra freiriana encontra-se fundamentalmente calcada em uma perspectiva política de transformação social — sendo a educação e a alfabetização partes deste esforço e a comunicação sua ontologia — e ideologicamente aderente ao campo popular-progressista, no interior do qual devem ser forjadas as imagens e representações capazes de se antepor e transcender o ideário dos opressores. (Citelli; Suzina; Tufte, 2021, p. 8)

Logo, é por intermédio dessa conceituação que encontramos a justificativa para estabelecer a imbricação entre a comunicação e a inclusão social. No que concerne ao primeiro ponto – a comunicação –, convém mais uma vez esclarecer que fugimos à classificação funcionalista que a considera um mero instrumento (passivo e supostamente objetivo) de transmissão de ideias e informações.

Ao contrário desse posicionamento, a comunicação exige, de acordo com Lima (2021, p. 30), a “[...] coparticipação dos Sujeitos no ato de conhecer [...]”, o que demonstra que o conceito freiriano de comunicação se assenta na “[...] visão do ser humano como Sujeito em relação com o mundo, que implica, por sua vez, uma concepção específica das relações entre os homens.” (com termos em caixa alta do autor).

Assim, podemos afirmar que a comunicação representa um direito fundamental da humanidade, uma vez que tendo o ser humano como alguém “[...] criativo em relação com o mundo, e ser essencialmente comunicativo em relação com outros homens, Freire estabelece a base filosófica imediata de seu conceito de comunicação, que inclui necessariamente duas dimensões, a relacional e a política.”¹⁶⁵

Como ser social, que se relaciona com as outras pessoas, e como ser político, em que o posicionamento, a articulação e a luta por direitos representam um devir, é que se fundamenta a associação entre a comunicação e a inclusão social. Amparando-se em uma liberdade poética e baseada no legado freiriano, Alves (2021) discorre acerca da intransitividade de um novo verbo, que ele denomina por “cidadanear”.

Mais do que um neologismo, ele situa essa “palavramundo” na tessitura social: “Ao se pensar em um suposto verbo derivado de cidadania, ocorre a não transitividade habitual, embora

¹⁶⁵ Ibid., p.33.

aberta para um ato inclusivo. É possível cidadanear com. Compreende-se, nesse ponto, que sua regência admite a entrada de significações.” (Alves, 2021, p. 44). Portanto, não se conjuga o verbo apenas pela flexão dos sujeitos/pronomes. Ou seja, não se diz “eu cidadaneio” tampouco “ele cidadaneia”, haja vista que existe a exigência de um complemento, a demanda pela presença de uma outra pessoa ou de uma ação vinculada ao ato de “cidadanear”.

Por conseguinte, como cidadanear é um “[...] fundamento competente para agregar, para se preposicionar em direção ao outro [...]”¹⁶⁶, a comunicação é o bastião que dá vazão às vozes e aos gestos dos indivíduos, o que ocorre quando ela é utilizada em prol da busca por direitos. Desse modo, não estamos pensando na comunicação de modo instrumentalizado, mas sim lhe aferindo a alcunha de participação. E é justamente por participar da luta por uma sociedade justa e igualitária que o sujeito conquista a sua condição de cidadão.

[...] ainda mais se deve conjugar cidadanear com e seguir em traduções de códigos comunicativos sob ritmos crescentes de mobilizações e exercícios de conscientização da consciência individual reclusa no cotidiano para a consciência das forças sociais e políticas. Nesse projeto, o encontro dos diferentes é essencial para provar a possibilidade da comunhão que é o contrário da ordem unida militar.”¹⁶⁷

Essa postura se encaixa bem ao contexto das PcD motora pois, como mostramos, um de nossos questionamentos é saber até que ponto é bom a elas se sentirem idênticas aos demais trabalhadores. Faz ainda com que tornemos a refletir também se o não ser diferente não pode até mesmo representar um jeito de impor silenciamento e invisibilidade à situação corpórea dessas pessoas com deficiência, algo que se evidencia no modelo *home office* de trabalho, conforme listamos no Capítulo 3.

Por isso, percebe-se que os códigos comunicativos mencionados na citação anterior são alicerçados “[...] no viver concreto e instável, incompleto.” Além disso, são construídos como “[...] processo metodológico, como etnografia em debate, disputa de símbolos e valores, disputa de territórios físicos e mentais.”¹⁶⁸ É nessa junção que entendemos a inclusão social pelo viés da comunicação, somando-nos ao coro daqueles que conjugam, em alto e bom som, o verbo “cidadanear (com)”. E é isso o que esperamos das próprias PcD motora e dos demais atores sociais que orbitam ao seu redor.

¹⁶⁶ Ibid., p. 51.

¹⁶⁷ Ibid., p. 68.

¹⁶⁸ Ibid., p. 71-72.

Nessa perspectiva, para compreendemos o tripé que concilia comunicação, mundo do trabalho e inclusão social torna-se necessário recuperar a ideia da corporeidade (Csordas, 2008; Ortega, 2008) da PcD motora, já que é esse corpo com deficiência motora que é colocado em sua completude para a efetivação da atividade de trabalho (Dejours, 2004). Daí ser preciso apreender o corpo com deficiência motora que trabalha a partir do respeito à sua diferença física, distante, conforme comentamos, de uma visão como a da burguesia, na Idade Média, que considerava grotesca as imperfeições do corpo de quem trabalha (Bahktin, 1999).

Porém, essa roupagem caricata infelizmente continua persistindo nos dias atuais no âmbito laboral, nominado agora como capacitismo, algo que aparece nas falas de todos os sujeitos da nossa pesquisa: entidades que atuam em prol de PcD, agência de recrutamento de profissionais, organizações privadas e os trabalhadores. Por esse motivo, destaca-se a importância das PcD motora reafirmarem a alteridade como polo de uma corporeidade em que o engajamento do corpo na atividade de trabalho seja instado pela premissa da luta de classes (Bahktin/Volochinov, 2002). Essa conscientização é que possibilitará às pessoas com deficiência motora não ficarem reféns de um discurso neoliberal (Harvey, 2008) que matiza o empreendedorismo como forma de superação (Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Ehrenberg, 2010; Han, 2017) da imperfeição corpórea.

Desse modo, ao chegarmos ao final desta investigação, pontuamos alguns caminhos para que a inclusão social de PcD motora no mundo do trabalho passe a ser encarada em uma perspectiva mais realista e humana, baseada em preceitos de diversidade e de acessibilidade integral. O primeiro passo talvez seja dispormos de estatísticas oficiais mais confiáveis no que se refere à deficiência e às pessoas com deficiência. Como vimos, o próprio questionário do Censo 2022 ainda é passível de críticas por não trazer questão alguma que identifique diretamente se o respondente é uma PcD.

Não adianta querer contornar um hipotético mal-estar que tal pergunta possa causar. Isso é querer fugir pela tangente. O ideal nesse caso seria o levantamento ter uma indagação voltada a saber se há PcD no domicílio pesquisado. Sem dados mais consistentes pairam dúvidas sobre a efetividade e o planejamento de políticas públicas para essa parcela da população. Não há outro jeito: precisamos saber quantas pessoas com deficiência existem no país e como é o seu dia a dia para, aí sim, se pensar em ações que garantam sua inclusão social não somente no mundo do trabalho, mas em todas as demais esferas de sua vida.

Acoplado a isso e também à noção do capacitismo, é preciso estabelecer um enfrentamento à visão biomédica, que ainda encontra anteparo na forma como parte da sociedade encara a deficiência: um mal a ser medicado, tratado e curado. Por mais superada

que possa parecer essa corrente, ela mantém seus estertores, inclusive junto a algumas entidades que se dedicam à defesa das pessoas com deficiência, como constatamos subliminarmente no caso da organização B, que gravita nessa linha, o que abre brecha para se avaliar e se questionar a atuação dessas instituições.

No esteio de nossa investigação, pudemos verificar o quanto é relativamente nova a discussão acerca da inclusão social de PcD no país. Em que pese a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2006, ter se tornado emenda constitucional já no ano seguinte, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), que legitimou a presença das PcD no contexto social, a partir de uma abordagem biopsicossocial, foi instituído em 2015.

Importante pontuar que a esse cenário não compete fazer uma ode crítica ao ordenamento jurídico até porque desde 1991, portanto há pouco mais de três décadas, o Brasil conta com uma das normas mais avançadas nesse tema, que é a Lei de Cotas. A questão que se coloca à reflexão é o não cumprimento dessa legislação por parte das organizações públicas e privadas, conforme apontam pesquisas promovidas por Brandão (2023b) e Benevides (2022), que se somam à consulta mais recente realizada por nós junto à plataforma da RAIS. Tais dados, vale lembrar, se encontram disponíveis no Capítulo 1.

A dificuldade em garantir a efetividade de postos de trabalho reservados a pessoas com deficiência é atestada pelas declarações de porta-vozes das corporações privadas, das entidades que atuam em prol desse grupo e da agência de recrutamento de profissionais, além dos próprios trabalhadores – neste último caso, aparecem nas entrevistas da advogada A.M.R.N. e da relações públicas S.C.R.

Grosso modo, podemos apontar que o motivo para isso acontecer se deve ao fato de que as grandes empresas, alvo direto da Lei da Cotas, abrem vagas para pessoas com deficiência sem levar em consideração as habilidades e as competências técnicas necessárias para a função em questão. No geral, tais vagas são ofertadas apenas com o intuito de se tentar cumprir o regime de cotas. Há ainda uma lógica perversa escamoteada como menciona R.B., da organização C: a de que esses postos são pensados, muitas vezes, para trabalhadores com “deficiências leves”.

Em nossa pesquisa, quatro das instituições que se encaixam nos padrões da Lei de Cotas não cumprem a norma. São as duas corporações privadas, a agência de recrutamento de profissionais e a organização social de saúde em que realizamos a observação de campo. Não à toa isso ajuda a explicar a vigência dos TAC apontados no estudo, que se dirigem à

multinacional de telecomunicação, à organização social de saúde e ao banco público mencionado na conversa mantida com A.M.R.N.

Nesse contexto, cabe recordar aqui que o problema que nos motivou a querer fazer esta investigação surgiu de uma situação de estranhamento particular, a de alguém que nunca se via como uma PcD motora com mobilidade reduzida. Daí a busca por respostas sobre o que representa ser uma pessoa com deficiência motora nos dias atuais, tendo como parâmetro a imbricação entre a comunicação e o mundo do trabalho, de onde emerge o reconhecimento identitário do trabalhador. Por sinal, a problematização também engloba entender de que maneira as relações de comunicação na esfera laboral podem contribuir para o processo de igualdade social de uma PcD motora.

A partir disso, a hipótese principal que elencamos é que o binômio comunicação e trabalho possibilita compreender a dinâmica que se estabelece no âmbito profissional e como isso tem reflexos na diversidade e na igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência motora. Arelada a esta, incutimos uma outra hipótese: a de que o discurso neoliberal (Harvey, 2008), adornado pelo empreendedorismo (Bröckling, 2015; Dardot; Laval, 2016; Ehrenberg, 2010; Han, 2017), utiliza indevidamente a noção de superação das dificuldades atinentes a esse trabalhador como sinônimo de inclusão social, além de trazer as contradições existentes quanto ao cumprimento da Lei de Cotas.

Daí que o objetivo central a que nos propusemos foi o de entender o significado desse mundo do trabalho, o qual se materializa pelas relações de comunicação constituídas pelas pessoas com deficiência motora. Como objetivos específicos, elegemos três pilares: firmar uma articulação entre comunicação, trabalho e inclusão social; definir as características que configuram o âmbito laboral das PcD motora; e, por último, averiguar como os discursos que circundam o trabalho indicam as dificuldades, os conflitos e as contradições a respeito da igualdade de oportunidades para esses trabalhadores.

Para alcançarmos tal intuito, procuramos elementos teóricos que nos permitissem embasar melhor nossas premissas e, principalmente, nos fornecessem subsídios para a nossa análise empírica. Com isso, trouxemos aportes de áreas distintas como o *design* centrado no usuário (Dantas, 2014), a saúde coletiva (Vale de Almeida, 2004; Dejourns, 2004; Birman, 2005; Ortega, 2006) e a crítica ao neoliberalismo.

Tudo contribuiu para que realizássemos uma investigação de caráter exploratório (Gil, 2008) e qualitativo (Poupart *et al.*), com a triangulação (Denzin; Lincoln, 2008; Moliani, 2020) dos seguintes instrumentos de pesquisa: análise documental (Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008), questionário (Thiollent, 1980) com perguntas abertas e entrevistas (Medina, 1986) basilares e

aprofundadas, nas quais houve a combinação dos modelos semiestruturado, centrado e clínico (Thiollent, 1980). Por fim, promovemos observação de campo (Fernandes, 1980; Flick, 2008; Poupart *et al.*, 2008) da atividade de trabalho de A.M.R.N., com anotações em diário (Marin, 2006) e registro de imagens (Kossoy, 1980; Joly, 2012).

Esse último mecanismo se somou à análise do discurso (Pêcheux, 1997; 2001; 2002; Brandão, 2004; Maingueneau, 2000; 2006; 2008a; 2008b; 2010) dos sujeitos da pesquisa e à visada ergológica (Schwartz, 2004; 2014; Durrive, 2002; Schwartz; Durrive, 2007; Rodrigues da Silva, 2021; 2022), formando uma tríade capaz de trazer à tona as relações de comunicação no mundo do trabalho (Fígaro, 2001; 2008) das PcD motora, em que se mostrou o sentido microsocial da atividade de trabalho desenvolvida pelos três trabalhadores que constam em nosso estudo. Em relação a isso, a aplicação do dispositivo de três polos da ergologia (Schwartz; Durrive, 2007) possibilitou compreender, de maneira minuciosa, as dramáticas do uso de si que os profissionais colocam em ação para a execução de suas atividades de trabalho.

Cumprir pontuar que a empiria conseguiu demonstrar o que suspeitávamos no começo da nossa jornada: que as vagas de trabalho destinadas às pessoas com deficiência são as que demandam menor qualificação profissional; portanto, estamos falando de serviços operacionais, com menor valor de remuneração. Além disso, averiguou-se que não existe possibilidade de progressão na carreira, já que se trata de posições fechadas, sem mobilidade alguma. Assim, é mais difícil para as PcD ocuparem cargos estratégicos nas organizações.

Ficou muito patente a persistência de um panorama laboral em que o capacitismo, a discriminação e o preconceito (Heller, 2000) rondam o cotidiano das pessoas com deficiência e, no nosso caso, das PcD motora. Como exemplo, retomamos duas falas que sintetizam a situação. A primeira foi proferida por S.C.R.: “Seria muito melhor se as empresas contratassem competências porque o que elas contratam são deficiências. Há empresas que deixam claríssimo que se você for cadeirante, não terá espaço.” A outra, bem direta, dita pelo ex-chefe da advogada A.M.R.N., no momento em que ela estava assumindo cargo no banco público, após passar no processo seletivo pela Lei de Cotas: “Fui contra a sua contratação.”

A pessoa com deficiência, infelizmente, ainda é vista com o olhar da diferença que exclui e não da diferença que precisa ser incluída. Da diferença como parte integrante de um mundo que por todos e para todos é diferente, mas que precisa assegurar a plena igualdade no efetivo gozo dos direitos. O direito à oportunidade de participar da vida em sociedade deve ser garantido a todos, porque de todos é feita a sociedade. (Brandão, 2023b, p. 509)

A ponderação do pesquisador, que além de tudo é ministro do Tribunal Superior do Trabalho, sinaliza que a caminhada é longa para que a inclusão social das PcD na esfera profissional se torne um ato mais efetivo e comum, sem todos os percalços que vimos neste estudo. O fato é que as relações no mundo do trabalho demonstram que a diversidade e a igualdade de oportunidades para as PcD motora têm chances melhores de acontecerem se as informações no âmbito laboral circularem no sentido de quem trabalha para a direção das organizações e se as demandas do trabalho concreto prevalecerem na governança corporativa.

O trabalho, enquanto atividade singular que confere autorreconhecimento a todo ser humano, tem um valor significativo na vida das PcD motora, como atesta A.M.R.N.: “Eu via no trabalho minha independência, minha autonomia. Eu tinha fome de trabalho e de conhecimento.” Por isso, se bem ou mal existe o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo com todas as dificuldades que envolvem a Lei de Cotas, por outro é necessário avançar, pois conforme comentário de S.C.R., mais do que “[...] chamar para dançar, é chamar a pessoa [com deficiência] para escolher o repertório.” Ou seja, trata-se de criar condições para que a PcD motora possa ultrapassar a porta de entrada das organizações, de modo a acessar os demais ambientes. Isso, sim, é propiciar a verdadeira inclusão social.

É com essa esperança, e tendo em vista o ideal da revolução e do amor citados na Introdução, que encerramos esta tese. Eis, então, que tomamos liberdade de retomar agora o relato na primeira pessoa do singular – o relato de quem é uma PcD motora. Dito isso, no campo pessoal, a pesquisa representou um (re)encontro com minhas origens e, especialmente, com a compreensão a respeito da minha condição corpórea e o que isso significou e significa na minha vida privada e profissional. Nesse sentido, transcrevo o poema *Sintonia para pressa e presságio*, de Paulo Leminski (2013, p. 251), que traduz um pouco desse sentimento:

Escrevia no espaço.
 Hoje, grafo no tempo,
 na pele, na palma, na pétala,
 luz do momento.
 Soo na dúvida que separa
 o silêncio de quem grita
 do escândalo que cala,
 no tempo, distância, praça,
 que a pausa, asa, leva
 para ir do percalço ao espasmo.

Eis a voz, eis o deus, eis a fala,
 eis que a luz se acendeu na casa
 e não cabe mais na sala.

Saindo do âmbito particular, no aspecto mais amplo, entendendo que o estudo tem um papel social, espero que os resultados aqui apresentados possam contribuir para uma reflexão que sirva para garantir uma melhor inclusão das pessoas com deficiência motora no mundo do trabalho, destacando-se a relevância que as relações de comunicação assumem na conformação da identidade do ser humano. Ser humano que, por sinal, não é idêntico um ao outro e que, a exemplo da atividade de trabalho, sempre tem um quê de singular, abrindo espaço para as diferenças que, no caso do trabalho, são postas em circulação, de maneira criativa, para a realização de uma tarefa.

Assim, se esta investigação servir de estímulo para outros pesquisadores adentrarem no necessário debate da diversidade e da inclusão social das pessoas com deficiência motora, será bastante válido todo o esforço que dediquei no período em que mergulhei nessa empreitada que, nesse momento, muito me orgulha e me motiva a seguir adiante pelo pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência. A caminhada, como já foi dito anteriormente, é longa e precisa ser feita por todos aqueles que acreditam em um mundo melhor.

REFERÊNCIAS

Referências¹⁶⁹

ALENCAR, Maria de Lourdes; BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia de Castro. *Negociações coletivas e o direito ao trabalho da pessoa com deficiência*. In: XVII Encontro Nacional da ABET/Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 3 ago. a 10 set. 2021, Uberlândia (virtual). **Anais** [...]. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, p. 1-14. Disponível em: <https://even3.blob.core.windows.net/anais/349567.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2023.

ALVES, Luiz Roberto. *Cidadanear: uma gramática revolucionária*. In: TERESINHA DA SILVA, Denise; BASTOS, Pablo Nabarrete; MIANI, Rozinaldo Antonio; AGUIAR SILVA, Suelen de (orgs.). **Comunicação para a cidadania: 30 anos de luta e construção coletiva**. São Paulo: Intercom/Gênio Editorial, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** — Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

BACCEGA, Maria Aparecida. **Palavra e discurso** — Literatura e história. São Paulo: Ática, 1995.

BACCEGA, Maria Aparecida. *O campo da comunicação/educação e as práticas de recepção: o papel das mediações*. In: 10º Encontro Anual da COMPÓS, 29 maio a 1 jun. 2001, Brasília. **Anais** [...]. Brasília: Universidade de Brasília, np. Disponível em: <https://proceedings.science/compos/compos-2001/trabalhos/o-campo-da-comunicacaoeducacao-e-as-praticas-de-recepcao-o-papel-das-mediacoes?lang=pt-br>. Acesso em: 9 ago. 2023.

BACH, Richard. **A história de Fernão Capelo Gaivota**. Rio de Janeiro: Editorial Nórdica, s/d.

BAKHTIN, Mikhail. **A cultura popular na Idade Média e no Renascimento** — O conceito de François Rabelais. 4. ed. São Paulo/Brasília: Hucitec/Editora da Universidade de Brasília, 1999.

BAKHTIN, Mikhail (VOLOCHINOV, Valentin). **Marxismo e filosofia da linguagem** — Problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem. São Paulo: Hucitec/Annablume, 2002.

BARBOSA, João Alexandre. *Uma psicologia do oprimido*. In: BOSI, Ecléa. **Memória e sociedade** — Lembranças de velhos. São Paulo: T. A. Queiroz/Editora da Universidade de São Paulo, 1987.

¹⁶⁹ De acordo com a ABNT NBR 6023 – 2018.

BARBOSA, Livia; DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson. *Deficiência, direitos humanos e justiça*. In: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e discriminação**. Brasília: Letras Livres/Editora da Universidade de Brasília, 2010.

BARROS, Janaina Visibeli; RODRIGUES DA SILVA, Naiana; SANTANA, Yonara; KINOSHITA, Jamir Osvaldo. *As dramáticas do uso de si dos jornalistas durante a pandemia de Covid-19*. In: 19º SBPJor/Associação Brasileira de Pesquisadores em Jornalismo, 9 a 12 nov. 2021, virtual. **Anais** [...]. Encontro virtual, p. 1-19. Disponível em: <https://proceedings.science/encontros-sbpjor/sbpjor-2021/trabalhos/as-dramaticas-do-uso-de-si-dos-jornalistas-durante-a-pandemia-de-covid-19?lang=pt-br#>. Acesso em: 9 ago. 2023.

BENEVIDES, Guirlanda Maria Maia de Castro (org.). **Pessoa com deficiência e trabalho: estudos para o Estado de São Paulo e um breve panorama nacional e internacional**. Curitiba: CRV, 2022.

BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita Benevides. **A cidadania ativa – Referendo, plebiscito e iniciativa popular**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1996.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade – Tratado de sociologia do conhecimento**. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

BÍBLIA, A.T. *Gênesis*. In: **Bíblia Sagrada**. São Paulo: Editora Ave-Maria, 2012.

BÍBLIA, A.T. *Levítico*. In: **Bíblia Sagrada**. São Paulo: Editora Ave-Maria, 2012.

BIRMAN, Joel. *A physis da saúde coletiva*. **Physis Revista Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, 15 (Suplemento), p. 11-16, 2005.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF/Martins Fontes, 2009.

BONFIM, Symone Maria Machado. *Atuação parlamentar sobre a deficiência: uma análise de projetos de lei do período de 2003 a 2008*. In: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e discriminação**. Brasília: Letras Livres/Editora da Universidade de Brasília, 2010.

BONIN, Jiani Adriana. *Nos bastidores da pesquisa: a instância metodológica experienciada nos fazeres e nas processualidades de construção de um projeto*. In: MALDONADO, Alberto Efendy. **Metodologias de pesquisa em comunicação – Olhares, trilhas e processos**. Porto Alegre: Sulina, 2006.

BOSI, Ecléa. **Memória e sociedade** — Lembranças de velhos. São Paulo: T. A. Queiroz/Editora da Universidade de São Paulo, 1987.

BOSI, Ecléa. *A opinião e o estereótipo*. **Revista Contexto**, n. 2, mar. 1997.

BOSI, Ecléa. **O tempo vivo da memória** – Ensaio de psicologia social. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.

BOTELHO, Luanda; PORCIÚNCULA, Karina. *Os desafios para a produção de indicadores sobre pessoa com deficiência* — ontem, hoje e amanhã. In: SIMÕES, André; ATHIAS, Leonardo; BOTELHO, Luanda (orgs.). **Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais**: grupos populacionais específicos e uso do tempo. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101562.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023.

BOURDIEU, Pierre. *Compreender*. In: BOURDIEU, Pierre (coord.). **A miséria do mundo**. Petrópolis: Vozes, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência** – Por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: Editora Unesp, 2004.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **A profissão de sociólogo** — Preliminares epistemológicas. Petrópolis: Vozes, 1999.

BOUTET, Josiane. *Atividades de linguagem em situações de trabalho*. **Revista Parágrafo**, v. 4, n. 1, jan./jun. 2016.

BRAIT, Beth. *Análise e teoria do discurso*. In: BRAIT, Beth (org.). **Bakhtin**: outros conceitos-chave. São Paulo: Contexto, 2006.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Direitos humanos das pessoas com deficiência** – História no Brasil e em Portugal. Brasília: Editora Ventureli, 2023a.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **A “reforma trabalhista” e o emprego de cotas de emprego das pessoas com deficiência** – Análise comparativa dos impactos no Brasil e em Portugal à luz da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: Editora Venturoli, 2023b.

BRANDÃO, Helena Hathsue Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. 2. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2004.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília/DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos/Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 17 ago. 2023.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

BRITO, Jussara. *Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica*. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; ALVAREZ, Denise (orgs.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

BRÖCKLING, Ulrich. **El self emprendedor: sociología de una forma de subjetivación**. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2015.

CALVINO, Ítalo. **As cidades invisíveis**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.

CAMPBELL, Joseph. **O herói de mil faces**. 12. ed. São Paulo: Pensamento, 2008.

CAMPOS, Marcella Machado de. **O discurso de um lugar (im)possível: considerações sobre o potencial paratópico de travestis e transexuais**. São Paulo, 2018. Tese de doutorado – Faculdade de Filosofia, Comunicação, Letras e Artes/PUC-SP.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência na indústria da construção pesada no Estado de São Paulo**. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CAVALCANTE, Fátima Gonçalves. **Pessoas muito especiais: a construção social do portador de deficiência e a reinvenção da família**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2003.

CAVALLI, Ângela Beatriz; GODINHO, Ana Cláudia Ferreira. *Linguagem e trabalho: aproximações a partir da experiência da cooperativa Univens*. In: IV Simpósio Nacional de Tecnologia e Sociedade, 9 a 11 nov. 2011, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: UTFPR, p. 1-10. Disponível em: <https://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-linguageme.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2023.

CITELLI, Adilson; SUZINA, Ana Cristina; TUFTE, Thomas. *Reverendo Paulo Freire: uma introdução*. **MATRIZES**, v. 15, n. 3, p 5-25, set./dez. 2021.

CORRER, Rinaldo. **Representações compartilhadas sobre emprego e deficiência**. Curitiba: Editora CRV, 2010.

CRARY, Jonathan. **24/7 – Capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Ubu, 2016.

CSORDAS, Thomas. **Corpo, significado e cura**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2008.

GUEVARA, Ernesto. **El socialismo y el hombre en Cuba**. Havana/Cuba: Ocean Sur, 2011.

DANTAS, Denise. *Diseño centrado en el sujeto: una visión holística del diseño rumbo a la responsabilidad social*. **Cuardenos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación**. ed. 49. Buenos Aires: Universidade de Palermo, 2014.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo** — Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEBRAY, Régis. **Manifestos midiológicos**. Petrópolis: Vozes, 1995.

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

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Alves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DENZIN, Norman Kent; LINCOLN, Yvonna Sessions. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DURAFFOURG, Jacques; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis. *O trabalho e o ponto de vista da atividade*. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EdUFF, 2007.

DURRIVE, Louis. *Formação, trabalho, juventude*: uma abordagem ergológica. **Pro-Posições**, v. 13, n. 3, set./dez. 2002, p. 19-30. Disponível em: <https://www.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/2157/39-dossie-durrivel.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2023.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance** — Da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida: Ideias & Letras, 2010.

FERNANDES, Florestan. **Fundamentos empíricos da explicação sociológica**. 4. ed. São Paulo: T.A. Queiroz, 1980.

FÍGARO, Roseli. **Comunicação e trabalho** — Estudo de recepção: o mundo do trabalho como mediação da comunicação. São Paulo: Anita Garibaldi/Fapesp, 2001.

FÍGARO, Roseli. *Atividade de comunicação e de trabalho*. **Revista Trabalho Educação Saúde**, v. 6, n. 1, 2008.

FÍGARO, Roseli. *Comunicação e trabalho: binômio teórico produtivo para as pesquisas de recepção*. **Mediaciones Sociales** — Revista de Ciencias Sociales y La Comunicación. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, n. 4, 2009a.

FÍGARO, Roseli. *Estudo de recepção e ergologia: novos desafios teórico-metodológicos*. **Revista Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação/E-COMPÓS**, v. 12, n. 3, set./dez. 2009b.

FÍGARO, Roseli. *O campo da comunicação e a atividade linguageira no mundo do trabalho*. **Chasqui**, n. 126, out. 2014.

FÍGARO, Roseli; GROHMANN, Rafael. *Dispositivos comunicacionais no mundo do trabalho: uma revisão teórica para operacionalizar o conceito*. **Comunicação & Inovação**, v. 18, n. 38, p. 62-75, set./dez. 2017.

FÍGARO, Roseli; MAURO, Rosana. *O dispositivo comunicacional nas mídias digitais: um estudo sobre páginas e grupos do Facebook*. **Interin**, v. 23, n. 2, jul./dez. 2018.

FÍGARO, Roseli (coord.). **Como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19**. São Paulo: ECA-USP, 2020.

FÍGARO, Roseli (org.). **Discurso jornalístico e condições de produção em arranjos econômicos alternativos às corporações de mídia**. São Paulo: ECA-USP/CPCT, 2021a.

FÍGARO, Roseli (coord.). **Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19... 1 ano e 500 mil mortes depois**. São Paulo: ECA-USP/CPCT, 2021b.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FIORIN, José Luiz. **Linguagem e ideologia**. São Paulo: Ática, 1998.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FOLCHER, Viviane; RABARDEL, Pierre. *Homens, artefatos, atividades*: perspectiva fundamental. In: FALZON, Pierre (ed.). **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007.

FORTE, Daniel Neves; MOTA, André. *As atitudes do médico frente à morte*: uma perspectiva histórica. In: SANTOS, Franklin Santana (org.). **A arte de morrer**: visões plurais. Bragança Paulista: Editora Comenius, 2010.

FOULCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. 27. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.

FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler**: em três artigos que se completam. 51. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. *Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*. **Revista Trabalho Educação Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

GARCÍA MÁRQUEZ, Gabriel. **O amor nos tempos do cólera**. 35. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOFFMAN, Erwin. **Estigma** – Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público** — Reserva de cargos e empregos públicos: administração direta e indireta. Goiânia: Editora da UCG, 2016.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna** – Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2011.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **O sistema de vida ética**. Lisboa: Edições 70, 1991.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2000.

HOMERO. **Íliada**. São Paulo: Penguin Classics/Companhia das Letras, 2017.

IBGE. **Manual de entrevista** – Censo demográfico 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

ISER, Fabiana. *Pesquisa exploratória: a relevância da aproximação empírica para as definições da pesquisa*. In: MALDONADO, Alberto Efendy et al. **Metodologias de pesquisa em comunicação** – Olhares, trilhas e processos. Porto Alegre: Sulina, 2006.

JOLY, Martine. **Introdução à análise da imagem**. 14. ed. Campinas: Papyrus, 2012.

KARSENTY, Laurent; LACOSTE, Michèle. *Comunicação e trabalho*. In: FALZON, Pierre (ed.). **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007.

KINOSHITA, Jamir Osvaldo. **As relações de comunicação no mundo do trabalho dos carregadores da CEAGESP**. São Paulo, 2019. Dissertação de mestrado – Escola de Comunicações e Artes/USP.

KINOSHITA, Jamir Osvaldo; MARQUES, Ana Flávia; MOLIANI, João Augusto. *As TIC no trabalho dos arranjos jornalísticos brasileiros alternativos à mídia hegemônica*. In: CUNHA, Manuel Antunes da (org.). **Repensar a imprensa no ecossistema digital**. Braga (Portugal): Axioma — Publicações da Faculdade de Filosofia, 2020, p. 165-189.

KOSSOY, Boris. **A fotografia como fonte histórica**: introdução à pesquisa e interpretação das imagens do passado. São Paulo: Museu da Indústria, Comércio e Tecnologia de São Paulo, Coleção Museu & Técnicas, n. 4, 1980.

LAURENTI, Ruy. *Análise da informação em saúde: 1893-1993, cem anos da Classificação Internacional de Doenças*. **Revista de Saúde Pública**, v. 25, n. 6, 1991. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/L4Z7xNFDDyWzjq5VYsF9B5v/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 ago. 2023.

LEMINSKI, Paulo. *Sintonia para pressa e presságio*. In: LEMINSKI, Paulo. **Toda poesia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

LEONTIEV, Alexis. **O desenvolvimento do psiquismo**. São Paulo: Centauro, 2004.

LIMA, Venício Arthur de. *Comunicação libertadora no século XXI*. **MATRIZES**, v. 15, n. 3, p. 27-49, set./dez. 2021.

LIPPMANN, Walter. *Estereótipos*. In: STEINBERG, Charles (org.). **Meios de comunicação de massa**. São Paulo: Cultrix, 1980.

LOPES, Maria Immacolata Vassallo de. **Pesquisa em comunicação**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 2001.

LOPES, Maria Immacolata Vassallo de. *Pesquisa de comunicação: questões epistemológicas, teóricas e metodológicas*. **Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**. São Paulo, v. XXVII, n. 1, jan./jun. 2004.

LOPES, Maria Immacolata Vassallo de. *Reflexividade e relacionismo como questões epistemológicas na pesquisa empírica em comunicação*. In: BRAGA, José Luiz; LOPES, Maria Immacolata Vassallo de; MARTINO, Luiz Claudio (orgs.). **Pesquisa empírica em comunicação**. São Paulo: Paulus, 2010.

LUKÁCS, Georg. **Introdução a uma estética marxista** – Sobre a categoria da particularidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

LUKÁCS, Georg. **Para uma ontologia do ser social I**. São Paulo: Boitempo, 2012.

MAINGUENEAU, Dominique. *Analisando discursos constituintes*. **Revista do GELNE**, v. 2, n. 2, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/gelne/article/view/9331/6685>. Acesso em: 18 set. 2023.

MAINGUENEAU, Dominique. **Discurso literário**. São Paulo: Contexto, 2006.

MAINGUENEAU, Dominique. **Gênese dos discursos**. São Paulo: Parábola Editorial, 2008a.

MAINGUENEAU, Dominique. **Cenas da enunciação**. São Paulo: Parábola Editorial, 2008b.

MAINGUENEAU, Dominique. **Doze conceitos em análise do discurso**. São Paulo: Parábola Editorial, 2010.

MAINGUENEAU, Dominique. **Análise de textos de comunicação**. São Paulo: Cortez, 2013.

MAINGUENEAU, Dominique. **Enunciados aderentes**. São Paulo: Parábola, 2022.

MARIN, Elizara Carolina. *O ofício da pesquisa: processos do fazer*. In: MALDONADO, Alberto Efendy et al. **Metodologias de pesquisa em comunicação** – Olhares, trilhas e processos. Porto Alegre: Sulina, 2006.

MARQUES DA SILVA, Otto Marques. **A epopeia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde, 1987.

MARTÍN-BARBERO, Jesús. **Dos meios às mediações**: comunicação, cultura e hegemonia. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2003.

MARTÍN-BARBERO, Jesús. **Ofícios de cartógrafo** — Travessias latino-americanas da comunicação na cultura. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

MARTINEZ, Luciano. *Prefácio*. In: BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Direitos humanos das pessoas com deficiência** – História no Brasil e em Portugal. Brasília: Editora Ventureli, 2023a.

MARX, Karl. **O capital** – Crítica da economia política. v. I, T. 1, Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, Karl. **Cultura, arte e literatura**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MAUSS, Marcel. **Sociologia e antropologia**. São Paulo: Cosac&Naif, 2003.

MEDINA, Cremilda de Araújo. **Entrevista** — O diálogo possível. São Paulo: Ática, 1986.

MICHELAT, Guy. *Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia*. In: THIOLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. São Paulo: Polis, 1980.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social*. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MOLIANI, João Augusto. **O trabalho em agências de comunicação: processos produtivos e densificação da atividade no jornalismo de rabo preso com o cliente**. São Paulo, 2020. Tese de doutorado – Escola de Comunicações e Artes/USP.

MOTTER, Maria Lourdes. *Consciência linguística de Fabiano*. **Revista Princípios**, n. 32, fev./abr. 1994.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. Brasília/DF: Ministério da Educação, 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

NORMAN, Donald Arthur. **O design do dia a dia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2006.

NOUROUDINE, Abdallah. *A linguagem: dispositivo revelador da complexidade do trabalho*. In: SOUZA-E-SILVA, Maria Cecília Pérez de; FAÏTA, Daniel (orgs.). **Linguagem e trabalho: construção de objetos de análise no Brasil e na França**. São Paulo: Cortez, 2002.

ORLANDI, Eni Pulcinelli. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. Campinas: Pontes Editores, 2015.

ORTEGA, Francisco. *O corpo transparente: visualização médica e cultura popular no século XX*. **História, Ciências, Saúde — Manguinhos**, v. 13 (Suplemento), p. 89-107, out. 2006.

PACHI FILHO, Fernando Felício. **Privatizar para tornar “público”**: uma análise do discurso sobre a privatização das telecomunicações em jornais. Campinas, 2008. Tese de doutorado – Instituto de Estudos da Linguagem/Unicamp.

PAIVA, Raquel. *Paulo Freire: a cidadania compreensiva*. **MATRIZES**, v. 15, n. 3, p. 71-81, set./dez. 2021.

PÊCHEUX, Michel. **Semântica e discurso**: uma crítica à afirmação do óbvio. Campinas: Edunicamp, 1997.

PÊCHEUX, Michel. *A análise de discurso*: três épocas. In: GADET, Françoise; HAK, Tony (orgs.). **Por uma análise automática do discurso** — Uma introdução à obra de Michel Pêcheux. Campinas: Edunicamp, 2001.

PÊCHEUX, Michel. **O discurso**: estrutura ou acontecimento. Campinas: Editora Pontes, 2002.

PEREIRA, Carmem Rejane Antunes. *Dos saberes e fazeres da pesquisa em comunicação*: reflexões sobre modos de mapear, de identificar e de escutar os múltiplos universos da recepção televisiva. In: MALDONADO, Alberto Efendy. **Metodologias de pesquisa em comunicação** – Olhares, trilhas e processos. Porto Alegre: Sulina, 2006.

PONTES, Reinaldo Nobre. **Mediação e serviço social**. São Paulo: Cortez, 1997.

POUPART, Jean-Marie; DESLAURIERS, Jean-Pierre; GROULX, Lionel-Henri; LAPERRIÈRE, Anne; MAYER, Robert; PIRES, Álvaro. **A pesquisa qualitativa** — Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

QUEIROGA, Eduardo. **Coletivos fotográficos contemporâneos**. Curitiba: Appris, 2015.

RAMOS, Graciliano. **Vidas Secas**. 107. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

RODRIGUES, Aroldo. **Psicologia social para principiantes**. Petrópolis: Vozes, 2005.

RODRIGUES DA SILVA, Naiana. **As relações de comunicação e de trabalho de jovens jornalistas cearense**: um estudo sobre as dramáticas do uso de si, o ethos e a deontologia profissionais. São Paulo, 2022. Tese de doutorado – Escola de Comunicações e Artes/USP.

RODRIGUES DA SILVA, Naiana. *As mudanças na atividade jornalística e nos saberes para o trabalho*. In: MUNGIOLI, Maria Cristina Palma; FÍGARO, Roseli. **Conexão Pós**: desafios contemporâneos da pesquisa. São Paulo: ECA-USP, 2021. Disponível em: <https://www.eca.usp.br/acervo/producao-academica/003074030.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2023.

RODRIGUES DOS SANTOS, Edilma. **Estudo de recepção em comunicação**: as representações do feminino no mundo do trabalho das teleoperadoras. São Paulo, 2011. Dissertação de mestrado – Escola de Comunicações e Artes/USP.

ROGERS, Carl. **Tornar-se pessoa**. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

ROSSI-LANDI, Ferruccio. **A linguagem como trabalho e como mercado** — Uma teoria da produção e da alienação linguísticas. São Paulo: Difel, 1985.

SANTOS, Milton. *As cidadanias mutiladas*. In: LERNER, Julio (ed.). **O preconceito**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 1996/1997.

SANTOS, Wederson. *Deficiência, desigualdade e assistência social: o Brasil e o debate internacional*. In: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e discriminação**. Brasília: Letras Livres/Editora da Universidade de Brasília, 2010.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. *Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista*. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Terminologia sobre deficiência na era da inclusão*. In: VIVARTA, Veet (org.). **Mídia e deficiência**. Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância/Fundação Banco do Brasil, 2003.

SCHUMPETER, Joseph. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SCHWARTZ, Yves. *Trabalho e gestão: níveis, critérios, instâncias*. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; AVAREZ, Denise (orgs.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SCHWARTZ, Yves. *Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência*. **Letras de Hoje**, v. 49, n. 3, p. 259-274, jul./set. 2014.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. *O homem, o mercado e a cidade*. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EdUFF, 2007.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. São Paulo, 2008. Dissertação de mestrado – Faculdade de Educação/USP.

SOUZA-E-SILVA, Maria Cecília Pérez de. *Quais as contribuições da linguística aplicada para a análise do trabalho?* In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; AVAREZ, Denise (orgs.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

STANDING, Guy. **O precariado** — A nova classe perigosa. São Paulo: Autêntica, 2013.

STEFFOFF, Rebecca. **Charles Darwin** — A revolução da evolução. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

TELLES, Ana Luiza; ALVAREZ, Denise. *Interfaces ergonomia-ergologia*: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, Marcelo; ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara; AVAREZ, Denise (orgs.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

TEMPOS Modernos. Direção: Charles Chaplin. Produção: Charles Chaplin. Roteiro: Charles Chaplin. Intérpretes: Charles Chaplin, Paulette Goddard, Henry Bergman, Stanley Sandford, Al Ernest Garcia e Chester Conklin. [S. l.]: Warner Bros, 2003. 2 DVDs (83 min./134 min.), mudo, p&b.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. São Paulo: Polis, 1980.

VALE DE ALMEIDA, Miguel. *O corpo na teoria antropológica*. **Revista de Comunicação e Linguagem**. n. 33, p. 49-66, 2004.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O conceito de tecnologia**. v. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

VIGOTSKI, Lev Semenovich. **Pensamento e linguagem**. São Paulo, Martins Fontes, 2005.

WILLIAMS, Raymond. **Cultura e materialismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário remetido para organização A¹⁷⁰

1. Dados relacionados à organização A

- Desde quando existe a organização A?
- Favor explicar como é o funcionamento/linha de atuação organização A.
- Como se estrutura o organograma da organização A?
- Quantos funcionários atuam junto à organização A?
- Qual o regime de contratação dos colaboradores que atuam na organização A?
- A organização A conta com alguma forma de colaboração/apoio de empresas/instituições? Em caso afirmativo, favor explicar essa operacionalização.
- Há funcionários com deficiência que atuam na organização A? Em caso afirmativo, quantos são e qual é o tipo de deficiência? Quais são os cargos ocupados? Como é a jornada de trabalho deles e o regime de contratação? Eles contam com algum tipo de adaptação no ambiente de trabalho para desenvolverem suas atividades? Em comparação aos demais profissionais, como é o seu desempenho?
- Quantas PcD a organização A auxilia direta e/ou indiretamente no momento e/ou quantas estima já ter auxiliado ao longo do seu período de existência?
- Em linhas gerais, que avaliação a organização A faz da situação atual das PcD no Brasil?

2. Legislação destinada para PcD

- A organização A acredita que as leis existentes no país contemplam efetivamente a situação das PcD? Favor contextualizar a resposta.
- Que avaliação a organização A faz, especificamente, sobre a Lei de Cotas?
- A iniciativa privada cumpre realmente a Lei de Cotas?

3. Percepção sobre as empresas

- Por que a atuação da organização A está mais centrada na capacitação e qualificação do setor privado a respeito da inclusão social de PcD?
- Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, qual avaliação a organização A faz sobre a inserção das PcD?

¹⁷⁰ Não nominaremos o nome das organizações em consonância com o estabelecido pelo termo de consentimento da pesquisa.

- As empresas já compreenderam a importância de se adotar ações afirmativas no mundo corporativo, como a destinação de vagas para PcD ou isso ainda é visto como uma mera obrigatoriedade a ser cumprida para garantir o selo de responsabilidade social? Por quê? O que falta? Como essa situação pode avançar?
 - Qual a percepção que a iniciativa privada tem sobre profissionais com deficiência em seu quadro de colaboradores?
 - Como as empresas organizam a criação/abertura de vagas de trabalho destinadas a PcD?
 - Qual é o perfil das vagas de trabalho que são oferecidas pelas empresas a PcD?
 - Como é a remuneração das vagas de trabalho destinadas a PcD?
 - A organização A tem alguma estatística sobre a relação entre os tipos de deficiência e as vagas de trabalho abertas e ocupadas nas empresas? Em caso afirmativo, favor comentar.
 - Existe alguma estimativa do custo representado por um trabalhador com deficiência em comparação aos demais? Em caso afirmativo, favor contextualizar.
 - Para além da questão da Lei de Cotas, qual é o perfil das empresas que destinam vagas de trabalho para PcD?
 - As empresas estão preparadas para receber profissionais com deficiência em seus ambientes de trabalho ou isso ainda demanda uma grande transformação interna tanto estrutural quanto de gerenciamento?
 - Para a organização A, quais são os principais desafios que precisam ser superados para que as empresas contratem mais profissionais com deficiência?
 - Nos últimos 10 anos, qual é a evolução da quantidade de vagas de trabalho oferecidas pelas empresas a PcD? Favor, se possível, indicar a evolução em termos de remuneração também.
 - O que a organização A considera que precisa ser melhorado para se combater possível preconceito existente em relação às PcD no mundo do trabalho?
 - A organização A faz algum tipo de acompanhamento sobre os profissionais com deficiência que se encontram trabalhando nas empresas? Em caso afirmativo, favor contextualizar a resposta.
4. Questões específicas sobre PcD motora
- Especificamente em relação às PcD motora, quais são os principais obstáculos a serem superados no mercado de trabalho?

- Existe um perfil para as PcD motora que são procuradas para trabalhar nas empresas (faixa etária, grau de escolaridade, classe social etc.)?
- Que tipo de habilidades são solicitadas nas vagas de trabalho destinadas às PcD motora?
- Que ocupações são destinadas às PcD motora?
- A organização A tem algum levantamento específico sobre a remuneração nas empresas de profissionais com deficiência motora?

APÊNDICE B – Questionário remetido para organização B

1. Informações institucionais sobre organização B

- Desde quando existe a organização B?
- Quantas PcD a organização B auxilia no momento e quantas já auxiliou ao longo desse período?
- Como funciona a organização B no que se refere ao atendimento de PcD?
- Como as PcD fazem para contar com assistência por parte da organização B?
- Qual o perfil das PcD atendidas pela organização B (faixa etária, grau de escolaridade, classe social etc.)?
- Como é o organograma da organização B?
- Quantos funcionários atuam junto à organização B?
- Qual o regime de contratação dos colaboradores?
- Como a organização B faz para manter suas atividades? Em caso de colaboração/apoio de empresas/instituições, favor, se possível, mencionar algumas delas.
- Há funcionários com deficiência que atuam na organização B? Em caso afirmativo, quantos são? Como é a jornada de trabalho deles e o regime de contratação? Eles contam com algum tipo de adaptação no ambiente de trabalho para desenvolverem suas atividades? Em comparação aos demais profissionais, como é o desempenho deles?
- O fato da responsável pela organização B ser também uma PcD influencia de alguma forma na concepção do trabalho que é desenvolvido pelo instituto?

2. Informações relacionadas a PcD e PcD motora

- A organização B atende ou já atendeu PcD motora? Em caso afirmativo, quantas pessoas são/foram atendidas?
- Como a organização B auxilia PcD motora?
- Que avaliação a organização B faz da situação atual das PcD?
- Na visão da organização B, a inclusão social de PcD é algo que está de fato resolvido no país? Favor contextualizar a resposta.
- Para a organização B o que precisa ser melhorado para se combater possível preconceito que ainda exista em relação às PcD?
- Que avaliação a organização B faz da Lei de Cotas?

- No que se refere ao mercado de trabalho, qual avaliação a organização B faz sobre a inclusão das PcD nessa esfera?
- Para a organização B, quais são os principais desafios que precisam ser superados para que as empresas contratem mais profissionais com deficiência?
- Como a organização B avalia a questão da inserção social de PcD no Brasil?
- A organização B acredita que as leis existentes no país contemplam efetivamente a situação das PcD? Favor contextualizar a resposta.
- Especificamente em relação às PcD motora, quais são os principais obstáculos a serem superados?

APÊNDICE C – Questionário remetido para organização C

3. Informações específicas sobre vagas para PcD e PcD motora

- Desde quando a organização C passou a trazer vagas de emprego/trabalho exclusivamente para pessoas com deficiência?
- Por que a decisão de abrir cadastro para vagas específicas destinadas a PcD?
- Quantas vagas de trabalho/emprego específicas para PcD são anunciadas por mês? Favor fornecer estimativa.
- Especificamente para PcD motora, quantas vagas são anunciadas por mês? Favor, se possível, fornecer alguma estimativa quantitativa.
- Qual o perfil de empresas que requisitam o suporte da organização C para contratar profissionais com deficiência?
- As empresas estão efetivamente preocupadas com questões de sustentabilidade e inclusão social ou a contratação de profissionais com deficiência serve apenas para cumprir uma determinação prevista em lei ou mesmo para aparentar um *status* de responsabilidade social perante o mercado e a sociedade?
- Quantos profissionais com deficiência são contratados com o serviço oferecido pela organização C? Favor fornecer dado estatístico.
- Quais ocupações são mais recorrentes para PcD?
- Especificamente para PcD motora, quais são os principais cargos anunciados?
- Que tipo de deficiência tem mais vagas anunciadas? Favor, se possível, apontar o tipo de deficiência em escala de ordem decrescente quanto ao número de vagas.
- Houve aumento ou queda na quantidade de vagas para PcD oferecidas pela organização C nos últimos 10 anos? Favor, se possível, fornecer evolução ao longo do tempo mencionado.
- Houve aumento ou queda na quantidade de PcD que recorrem aos serviços da organização C nos últimos 10 anos? Favor, se possível, fornecer evolução ao longo do tempo mencionado.
- Favor fornecer, se possível, evolução salarial nos últimos 10 anos quanto às vagas anunciadas para PcD na organização C.
- Em relação à remuneração salarial, há alguma diferença nesse aspecto para vagas anunciadas para PcD com as demais? Em caso afirmativo, favor detalhar melhor tal diferenciação.

- Existe algum critério diferencial na avaliação que é feita para uma vaga destinada para uma PcD? Em caso afirmativo, favor explicar.
- Quais são os principais desafios para os profissionais que são PcD na busca por (um novo) trabalho/emprego?
- Como a organização C avalia a Lei de Cotas?
- Como a organização C avalia as habilidades das PcD no que se refere à busca por vagas de trabalho/emprego? Há muita diferença em relação aos profissionais que não são PcD?
- As empresas estão realmente preparadas para ter em seu quadro de profissionais PcD? Favor explicar.
- Quanto tempo em média leva para que uma vaga para PcD anunciada seja devidamente ocupada?
- Quais são os critérios que a empresa utiliza para seleção e admissão de trabalhadores que são PcD?
- Que meios de comunicação são usados pela organização C para se manter contato com profissionais/candidatos que são PcD?
- Como a organização C faz a análise das vagas para PcD que são oferecidas pelas empresas?
- A organização C faz acompanhamento das PcD que são contratadas?
- Há algum retorno sobre se estes profissionais que são contratados estão satisfeitos no trabalho?
- A organização C sabe se as PcD contratadas tiveram de se adaptar a alguma situação específica no seu ambiente de trabalho?

4. Informações gerais sobre vagas de trabalho/emprego anunciadas

- Quantas vagas de trabalho são anunciadas por mês? Favor fornecer estimativa.
- Qual o perfil das empresas que requisitam da organização C?
- Como é feita a seleção dos profissionais que se candidatam às vagas anunciadas?
- Quais mecanismos são utilizados para se fazer a seleção e a adequação da vaga anunciada ao perfil procurado?
- Quantos profissionais que buscam a organização C conseguem, efetivamente, obter trabalho/emprego? Favor fornecer estimativa.
- Qual a vantagem para uma empresa recorrer ao serviço da organização C.
- Quanto tempo em média leva para que uma vaga anunciada seja devidamente ocupada?

- Qual é o perfil das vagas anunciadas (gerentes, analistas, diretores etc.)? Favor, se possível, fornecer alguma mensuração por cargo.
- Qual é a média da remuneração salarial das vagas anunciadas? Favor fornecer estimativa.
- Há equivalência de vagas anunciadas para homens e mulheres? Favor detalhar.
- Qual é a faixa etária dos profissionais procurados pelas empresas?
- Houve aumento ou queda na quantidade de vagas oferecidas pela organização C nos últimos 10 anos? Favor fornecer evolução ao longo do tempo mencionado.
- Houve aumento ou queda na quantidade de profissionais que recorrem aos serviços da organização C nos últimos 10 anos? Favor fornecer evolução ao longo do tempo mencionado.
- Favor fornecer, se possível, evolução salarial nos últimos 10 anos quanto às vagas anunciadas pela organização C.

5. Informações institucionais sobre a organização C

- Desde quando existe a organização C?
- Quantos colaboradores atuam na organização C?
- Qual é o perfil dos colaboradores que atuam na organização C?
- A apresentação institucional da organização C diz que a gestão do trabalho dos colaboradores é horizontal e que as decisões são compartilhadas. Como se dá na prática o processo de trabalho na organização C?
- Qual é o regime de contratação dos colaboradores da organização C?
- Qual é a carga horária dos colaboradores da organização C?
- Existe divisão por núcleos/departamentos dentro da estrutura/organograma da organização C? Favor detalhar.
- Qual a faixa etária dos colaboradores da organização C?
- Existe equivalência na ocupação de cargos e na remuneração entre colaboradores homens e mulheres na organização C? Favor quantificar.
- Há colaboradores com deficiência na organização C? Em caso afirmativo, quais são as deficiências em questão, quantos colaboradores são, quais são os cargos ocupados, quais são as jornadas de trabalho e o sistema de contratação?

APÊNDICE D – Questionário remetido para organização D

6. Informações gerais sobre organização D

- Fornecer, se possível, quantitativo atualizado de colaboradores por categoria funcional que atuam junto à empresa.
- Fornecer, se possível, quantitativo atualizado de colaboradores por categoria funcional a partir de faixa etária, gênero e raça.
- Favor, se possível, indicar ações/iniciativas desenvolvidas a partir dos eixos definidos pela política de diversidade e inclusão da empresa.
- Favor, se possível, indicar resultados obtidos com as ações/iniciativas apontadas na resposta anterior.

7. Informações sobre postos de trabalho para PcD e PcD motora

- Desde quando existe o Comitê de Diversidade e Inclusão e como ocorre a sua operacionalização?
- Qual é a composição e quantos profissionais integram o Comitê?
- O Comitê está atrelado a algum departamento específico da organização D?
- O Comitê dispõe de recursos/orçamento próprio? Em caso afirmativo, favor detalhar se possível.
- Que tipo de ações/iniciativas o Comitê desenvolve/desenvolveu?
- Fornecer, se possível, resultados de ações/iniciativas desenvolvidas pelo Comitê.
- Desde quando existem, quantos são e como funcionam os grupos de afinidades?
- Qual é a composição desses grupos?
- Quantos colaboradores da organização D são PcD? E quantos são PcD motora?
- Em que setores/níveis hierárquicos da empresa atuam as PcD?
- Em que setores/níveis hierárquicos da empresa atuam as PcD motora?
- Em quais atividades de trabalho se encontram as PcD motora?
- Há alguma diferença salarial ou de turno de trabalho no que se refere às PcD motora? Em caso afirmativo, favor detalhar.
- Que ações são promovidas pela organização D especificamente para a inclusão das PcD motora?
- Quais são as assistências oferecidas pela organização D para os trabalhadores que são PcD motora? Houve algo montado especificamente por conta da pandemia?

- A organização D cumpre o previsto na Lei federal 8.123/1991? Caso não tenha alcançado o índice estabelecido, que ações a empresa pretende colocar em prática para atingir a marca?
- Há muita diferença sobre a visão de diversidade e inclusão da matriz europeia em relação ao que acontece na organização D. Em caso afirmativo, favor detalhar.

APÊNDICE E – Questionário remetido para organização E / Roteiro de perguntas para entrevista basilar com porta-voz da organização E¹⁷¹

8. Informações gerais sobre organização E

- Quantos colaboradores (diretos e indiretos) atuam junto à empresa?
- Fornecer, se possível, panorama atualizado de atuação da empresa: qual posição ocupa no mercado nacional, presença nas regiões federativas/municípios, atuação no mercado externo, quantidade de unidades (residências e apartamentos) construídas e de chaves entregues.
- Com base no Relatório de Sustentabilidade 2020, favor fornecer, se possível, dados de 2021 no que se refere aos itens acesso à moradia, capital humano, perfil da carteira de clientes, inovação e ética e transparência.
- Favor fornecer, se possível, atualização da empresa em relação ao ODS 11.

9. Informações sobre postos de trabalho para PcD e PcD motora

- Desde quando existe o Programa de Diversidade e Inclusão da organização E?
- Explicar o motivo que levou à escolha das pautas sobre equidade de gênero, equidade racial, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência dentro do Programa de Diversidade e Inclusão.
- Favor fornecer, se possível, informações/dados atualizados do Programa de Diversidade e Inclusão.
- Existe algum departamento específico criado para tratar especificamente do Programa de Diversidade e Inclusão? Em caso afirmativo, favor detalhar. Caso não, qual departamento responde pelas iniciativas de diversidade e de inclusão social da empresa?
- Quantos colaboradores atuam no Programa de Diversidade e Inclusão? Qual é a escolaridade/formação desses colaboradores?
- Qual é o percentual de recursos investidos atualmente no Programa de Diversidade e Inclusão?
- Quantas PcD motora atuam/participam no desenvolvimento do Programa de Diversidade e Inclusão?
- Quantos colaboradores da organização E são PcD? E quantos são PcD motora?

¹⁷¹ Lembramos que no caso da organização E, sua porta-voz respondeu parte do questionário. Por isso, mantivemos no roteiro da entrevista basilar as perguntas que haviam sido listadas anteriormente.

- Em que setores/níveis hierárquicos da empresa atuam as PcD?
- Em que setores/níveis hierárquicos da empresa atuam as PcD motora?
- Em quais atividades de trabalho se encontram as PcD motora?
- Há PcD motora que atuam diretamente nos canteiros de obra? Se sim, quantos são e em que tipo de atividade precisamente elas atuam?
- Há alguma diferença salarial ou de turno de trabalho no que se refere às PcD motora? Em caso afirmativo, favor detalhar.
- Que ações são promovidas especificamente para a inclusão das PcD motora?
- Quais são as assistências oferecidas pela organização E para os trabalhadores que são PcD motora?
- A organização E cumpre o previsto na Lei federal 8.123/1991? Caso não tenha alcançado o índice estabelecido, que ações a empresa pretende colocar em prática para atingir a marca?

APÊNDICE F – Roteiro de perguntas para entrevista aprofundada com A.M.R.N.¹⁷²

PARTE 1 – Considerações gerais

- Dados pessoais: nome completo, idade, estado civil (determinar tempo se casada), filhos (quantidade, gênero e idade).
- Escolaridade (quando entrou, quantos anos tinha e em qual faculdade se formou) e profissão.
- Reside com mais pessoas? Especificar.
- Breve histórico e descrição a respeito da deficiência motora: desde quando tem a deficiência, se frequentou escolas convencionais ou não, reação da família, apoio da família.
- Informações gerais sobre atuação profissional anterior à experiência atual:
 - Locais (empresas, ONGs, poder público) em que já trabalhou e período de trabalho em cada um dos locais.
 - Tamanho de cada organização (pequena, média ou organização de grande porte).
 - Organização nacional ou multinacional?
 - Ocupava vaga específica para PcD?
 - Como ocorreu ingresso em cada organização? Utilizou Lei de Cotas para conquistar vaga?
 - Tempo de trabalho em cada organização.
 - Cargo ocupado e atividade desenvolvida em cada local de trabalho.
 - Carga horária em cada organização.
 - Regime de contratação.
 - Local de cada trabalho era próximo da residência?
 - Quanto tempo para se locomover da residência até cada trabalho?
 - Como era feita a locomoção para cada uma das organizações?
 - Em cada uma das organizações havia mais profissionais que eram PcD motora ou com outras modalidades de deficiência? Em caso afirmativo, quantos havia? Especificar o contexto.
- Caso algum dos trabalhos tenha sido exercido durante a pandemia de Covid-19, descrever o que mudou no contexto da atividade profissional: dificuldades surgidas,

¹⁷² Por se tratar de um roteiro, a sequência das perguntas feitas e o eventual acréscimo de outras depende muito da dinâmica da entrevista aprofundada.

maior tempo de trabalho, adaptação do ambiente domiciliar para desempenhar o trabalho, auxílio da organização em algum quesito para a realização do trabalho.

- Ainda durante a pandemia de Covid-19, você passou a usar algum instrumento/aparato de comunicação que não usava anteriormente? Em caso afirmativo, favor especificar e indicar como esses instrumentos/aparatos contribuíram ou não para sua atuação.
- Você acredita que o distanciamento social devido à pandemia de Covid-19 acabou por invisibilizar os profissionais que são PcD? Favor especificar.

PARTE 2 – Sobre a observação de campo realizada

- Local em que trabalha.
- Há quanto tempo trabalha na organização.
- Carga horária, regime de contratação, cargo ocupado na organização e atividade realizada na organização.
- Especificar melhor como é o trabalho híbrido: quantas vezes vai durante a semana na organização? Essa agenda é flexível ou não? Como funciona a agenda?
- A organização arca com despesas de locomoção e de alimentação no trabalho presencial?
- Desde quando usa veículo adaptado?
- Horário que acorda para se preparar para ir trabalhar presencialmente.
- Relato de como é a preparação para sair da residência nos dias que trabalha presencialmente.
- No ambiente de trabalho presencial, além de telefone, *notebook*, conexão com internet e caderno de anotação, há mais algum instrumento usado no dia a dia?
- Os instrumentos e a infraestrutura de trabalho são adaptados para você exercer sua atividade?
- Você sempre ocupou a mesma sala no ambiente de trabalho? Em caso negativo, favor contextualizar.
- O ambiente de trabalho já contava com banheiro adaptado anteriormente ao seu ingresso? Em caso negativo, em quanto tempo depois ele foi adaptado?
- Há mais funcionários que são PcD na organização? Especificar, se possível, quantidade, gênero, faixa etária, setor de atuação.
- Caso tenha sido a primeira profissional PcD a atuar na organização, comentar como foi a reação dos demais trabalhadores a partir do seu ingresso.

- Você se sente acolhida pela organização quando atua presencialmente? Contextualizar se possível.
- Você já se sentiu discriminada no seu ambiente de trabalho presencial ou mesmo enfrentou alguma situação constrangedora? Se possível, contextualizar em caso afirmativo.
- Como é a sua relação com a chefia imediata e os demais profissionais que atuam na organização?
- Você se sente realmente reconhecida na organização pelo trabalho que realiza?
- Na sua locomoção para o trabalho presencial, você já teve alguma situação de perigo: atropelamento, acidente com o veículo, queda no chão ao se locomover etc. Em caso afirmativo, favor contextualizar.
- Horário que acorda para se preparar para o trabalho remoto.
- Em relação ao trabalho remoto, a organização arca com alguma despesa sua (conta de luz, conta de internet, alimentação)?
- A organização oferece algum equipamento de propriedade dela ou algum sistema operacional para você realizar o trabalho remoto? Em caso negativo, os equipamentos são de sua propriedade ou você tem de pedir emprestado ou até mesmo locá-los?
- Qual ambiente da sua casa você utiliza para o trabalho remoto? Você teve/tem de adaptá-lo para poder trabalhar?
- A organização exerce algum tipo de fiscalização sobre os funcionários quando se trata do trabalho remoto?
- Além de você, há mais funcionários da organização que atuam de forma híbrida? Especificar se possível.
- Você acredita que o trabalho no modelo *home office* acaba por esconder/invisibilizar o profissional que é PcD? Especificar se possível.
- A carga horária no trabalho remoto é idêntica no sistema presencial ou você acaba trabalhando mais horas no modelo *home office*? Especificar se possível.
- Qual é a sua avaliação em relação ao modelo de trabalho *home office*?
- Com quais desafios você precisa lidar no seu ambiente de trabalho atual?
- Caso se aplique ao trabalho atual: durante a pandemia de Covid-19, descrever o que mudou no contexto da atividade profissional, tais como dificuldades surgidas, maior tempo de trabalho, adaptação do ambiente domiciliar para desempenhar o trabalho, auxílio da organização em algum quesito para a realização do trabalho.

- Caso se aplique ao trabalho atual, ainda durante a pandemia de Covid-19, você passou a usar algum instrumento/aparato de comunicação que não usava anteriormente? Em caso afirmativo, favor especificar e indicar como esses instrumentos/aparatos contribuíram ou não para sua atuação.
- Caso se aplique ao trabalho atual, você acredita que o distanciamento social devido à pandemia de Covid-19 acabou por invisibilizar os profissionais que são PcD? Favor especificar.

APÊNDICE G – Roteiro de perguntas para entrevista aprofundada com E.B.

PARTE 1 – Considerações gerais

- Dados pessoais: nome completo, idade, estado civil (determinar tempo se casado), filhos (quantidade, gênero e idade).
- Escolaridade e profissão.
- Reside com mais pessoas? Especificar.
- Tem veículo próprio para locomoção? O veículo é adaptado? Caso não tenha veículo próprio, como faz para se locomover?
- Breve histórico e descrição sobre a deficiência motora.
- Relato a respeito da deficiência motora e a relação com a vida escolar.

PARTE 2 – Considerações sobre trajetória profissional, PcD e PcD motora

- Informações gerais sobre a atuação profissional:
 - Tempo de trabalho.
 - Organizações por quais passou.
 - Tipo de organização – pública, privada, terceiro setor.
 - Tamanho de cada organização (pequena, média ou organização de grande porte).
 - Organização nacional ou multinacional.
 - Tempo de trabalho em cada organização.
 - Ingresso ocorreu por meio de Lei de Cotas? Em caso afirmativo, especificar como foi o processo seletivo e em quais organizações.
 - Cargo ocupado e atividade desenvolvida em cada organização.
 - Carga horária em cada organização.
 - Regime de contratação.
 - Local de cada trabalho era próximo da residência?
 - Quanto tempo para se locomover da residência até cada trabalho?
 - Como era feita a locomoção para cada uma das organizações.
 - Em cada uma das organizações havia mais profissionais que eram PcD motora ou com outras modalidades de deficiência? Em caso afirmativo, quantos havia? Especificar o contexto.
- Relatos específicos sobre atividade de trabalho:
 - Descrever cotidiano do trabalho em cada organização.

- Cada organização dispunha de instalações devidamente adaptadas? Especificar as instalações.
- Você acredita que cada organização estava realmente apta a contar com profissionais que eram PcD motora? Contextualizar a situação.
- Quais eram os principais desafios para desempenhar a atividade profissional em cada organização?
- Como era a sua relação com os demais profissionais de cada organização?
- Como era a sua relação com a chefia imediata em cada organização?
- Você acredita que sua atuação profissional era efetivamente reconhecida em cada organização?
- Você fazia uso, em cada organização, de algum mecanismo de tecnologia assistiva para desempenhar sua atividade?
- Você fazia uso, em cada organização, de algum instrumento de comunicação específico para desempenhar sua atividade (*notebook*, computador, telefone etc.)? Havia algum tipo de adaptação para uso desses instrumentos? Favor especificar.
- Você se sentia realmente incluso em seu ambiente de trabalho? Favor especificar.
- Anteriormente à pandemia da Covid-19 a atuação profissional foi sempre presencial? Em caso negativo, favor especificar.
- Descrever como foi sua atuação profissional durante a vigência da pandemia de Covid-19: o que mudou, dificuldades surgidas, maior tempo de trabalho, adaptação do ambiente domiciliar para desempenhar a atividade profissional, auxílio da organização em algum quesito para a realização do trabalho.
- Durante a pandemia de Covid-19 você passou a usar algum instrumento/aparato de comunicação que não usava anteriormente? Em caso afirmativo, favor especificar e indicar como esses instrumentos/aparatos contribuíram ou não para sua atuação.
- Você acredita que o distanciamento social devido à pandemia de Covid-19 acabou por invisibilizar os profissionais que são PcD motora? Favor especificar.
- Qual é a sua avaliação sobre o trabalho no modelo *home office*?
- Situação profissional atual:
 - Explicar qual é o trabalho que desenvolve atualmente.
 - Quanto tempo está nesta organização?
 - Qual é o regime de contratação nesta organização?

- Qual é a carga horária?
- Qual é a sua avaliação sobre a Lei de Cotas?

Apêndice H – Roteiro de perguntas para entrevista aprofundada com S.C.R.

PARTE 1 – Considerações gerais

- Dados pessoais: nome completo, idade, estado civil (determinar tempo se casada), filhos (quantidade, gênero e idade).
- Escolaridade e profissão.
- Reside com mais pessoas? Especificar.
- Tem veículo próprio para locomoção? O veículo é adaptado? Caso não tenha veículo próprio, como faz para se locomover?
- Breve histórico e descrição sobre a deficiência motora.
- Relato a respeito da deficiência motora e a relação com a vida escolar.

PARTE 2 – Considerações sobre trajetória profissional, PcD e PcD motora

- Informações gerais sobre a atuação profissional:
 - Tempo de trabalho.
 - Organizações por quais passou.
 - Tipo de organização – pública, privada, terceiro setor.
 - Tamanho de cada organização (pequena, média ou organização de grande porte).
 - Organização nacional ou multinacional.
 - Tempo de trabalho em cada organização.
 - Ingresso ocorreu por meio de Lei de Cotas? Em caso afirmativo, especificar como foi o processo seletivo e em quais organizações.
 - Cargo ocupado e atividade desenvolvida em cada organização.
 - Carga horária em cada organização.
 - Regime de contratação.
 - Local de cada trabalho era próximo da residência?
 - Quanto tempo para se locomover da residência até cada trabalho?
 - Como era feita a locomoção para cada uma das organizações.
 - Em cada uma das organizações havia mais profissionais que eram PcD motora ou com outras modalidades de deficiência? Em caso afirmativo, quantos havia? Especificar o contexto.
- Relatos específicos sobre atividade de trabalho:
 - Descrever cotidiano do trabalho em cada organização.

- Cada organização dispunha de instalações devidamente adaptadas? Especificar as instalações.
- Você acredita que cada organização estava realmente apta a contar com profissionais que eram PcD motora? Contextualizar a situação.
- Quais eram os principais desafios para desempenhar a atividade profissional em cada organização?
- Como era a sua relação com os demais profissionais de cada organização?
- Como era a sua relação com a chefia imediata em cada organização?
- Você acredita que sua atuação profissional era efetivamente reconhecida em cada organização?
- Você fazia uso, em cada organização, de algum mecanismo de tecnologia assistiva para desempenhar sua atividade?
- Você fazia uso, em cada organização, de algum instrumento de comunicação específico para desempenhar sua atividade (*notebook*, computador, telefone etc.)? Havia algum tipo de adaptação para uso desses instrumentos? Favor especificar.
- Você se sentia realmente incluso em seu ambiente de trabalho? Favor especificar.
- Anteriormente à pandemia da Covid-19 a atuação profissional foi sempre presencial? Em caso negativo, favor especificar.
- Descrever como foi sua atuação profissional durante a vigência da pandemia de Covid-19: o que mudou, dificuldades surgidas, maior tempo de trabalho, adaptação do ambiente domiciliar para desempenhar a atividade profissional, auxílio da organização em algum quesito para a realização do trabalho.
- Durante a pandemia de Covid-19 você passou a usar algum instrumento/aparato de comunicação que não usava anteriormente? Em caso afirmativo, favor especificar e indicar como esses instrumentos/aparatos contribuíram ou não para sua atuação.
- Você acredita que o distanciamento social devido à pandemia de Covid-19 acabou por invisibilizar os profissionais que são PcD motora? Favor especificar.
- Qual é a sua avaliação sobre o trabalho no modelo *home office*?
- Situação profissional atual:
 - Explicar qual é o trabalho que desenvolve atualmente.
 - Quanto tempo está nesta organização?
 - Qual é o regime de contratação nesta organização?

- Qual é a carga horária?
- Qual é a sua avaliação sobre a Lei de Cotas?