



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**ALINE ARAÚJO MASCARENHAS**

**“AQUI É TRANQUILO” - REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE  
AMIZADE NO TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA.**

**PETROLINA**

**2023**

**ALINE ARAÚJO MASCARENHAS**

**“AQUI É TRANQUILO” - REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE AMIZADE NO TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Henrique Pereira Espíndula.

**PETROLINA  
2023**

M395a Mascarenhas, Aline Araújo  
"Aqui é Tranquilo" - Representações Sociais de Amizade no  
Trabalho e Pessoa com Deficiência / Aline Araújo Mascarenhas. -  
Petrolina - PE, 2023  
xiii, 80 f. : il. ; 29 cm.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do  
Vale do São Francisco, Campus Petrolina, Petrolina - PE, 2023.

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Dr<sup>o</sup>. Daniel Henrique Pereira Espíndula.  
Banca examinadora: Susanne Pinheiro Costa e Silva, Renata  
Lira dos Santos Aléssio.

Inclui bibliografia.

1. Pessoa com deficiência - Mercado de trabalho. 2. Inclusão. 3.  
Capacitismo. 4. Pessoa com deficiência. I. Título. II. Espíndula, Daniel  
Henrique Pereira . III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 331.59

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Aline Araújo Mascarenhas

**“AQUI É TRANQUILO” - REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE AMIZADE NO  
TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em: 28 de Setembro de 2023.

**Banca Examinadora**

Documento assinado digitalmente  
 **DANIEL HENRIQUE PEREIRA ESPINDULA**  
Data: 18/10/2023 08:50:21-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Prof. Dr. Daniel Henrique Pereira Espíndula

Orientador, PPGPSI/UNIVASF)

Documento assinado digitalmente  
 **SUSANNE PINHEIRO COSTA E SILVA**  
Data: 17/10/2023 15:56:06-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Susanne Pinheiro Costa e Silva

Avaliadora Interna, PPGPSI/UNIVASF)

Documento assinado digitalmente  
 **RENATA LIRA DOS SANTOS ALESSIO**  
Data: 17/10/2023 18:52:14-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

(Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Renata Lira dos Santos Aléssio

Avaliadora Externa, PPGPSI/UFPE)

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.



*Em minha primeira dedicatória, agradei aos meus pais por sentirem orgulho das coisas essenciais. Não me resta, portanto, nada mais a fazer neste espaço senão reiterar meu agradecimento. Tudo me trouxe até aqui.*

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida linda que recebi de presente, pelas bênçãos que surgiram ao longo de toda a minha caminhada e pela paz que sempre invade meu espírito quando suplico por ela.

À minha mãe Michelle e ao meu pai Alberto por incentivarem desde o início todos os meus passos dentro da educação. À minha irmã Amanda por ser um exemplo de determinação e minhas irmãs Ana Maria e Allana que, mesmo tão novas, iluminam minha mente quando penso na completude da minha família. Ao meu grande amor Vítor, por toda a cumplicidade, paciência e carinho que tornam todos os meus dias ainda mais simples e a Patrícia, por todo o carinho materno que me acalenta desde as minhas memórias mais antigas.

À minha família, minhas avós Carminha e Lourdes, meu avô Roberto, meus tios Abelardo, Erik, Mahatma, Maninho e Paulo (*in memoriam*), minhas tias Aluska, Lorena, Katia e Marisa, meus primos Ícaro, Théo, Lara, Mateus e Naiana, minha madrinha Sued, meu padrasto Eder, meus sogros Ana Paula e Alexandre e meu cunhado Artur, por todo amor recebido, que me sustenta e me faz seguir segura.

Ao meu orientador prof. Daniel, por todos os momentos em que pude apenas sentar, ouvir, digerir lentamente e silenciosamente o quão complexo é o comportamento humano. Por todas as vezes em que fui acalmada, inspirada e verdadeiramente orientada a produzir todo este trabalho. Obrigada por ser, para além de um grande professor, um grande amigo.

Aos meus amigos que sempre estiveram ao meu lado desde o princípio, incentivando e vibrando por todas as minhas vitórias. Em especial, à amiga que fiz ao longo deste curso, Raquel, por ter compartilhado comigo as dores, delícias e diversões de ser uma jurista em um mestrado de psicologia.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo incentivo que recebi ao longo desta trajetória. O apoio que recebi foi crucial para que eu me sentisse valorizada na ciência e pudesse seguir com o acalento de estar também apoiando a minha família.

*E a todas as pessoas com deficiência residentes desse país. A resistência frente ao capacitismo é necessária, porém, dolorosa e cansativa. Que tenhamos força!*

*Quando o homem compreende a sua realidade, pode levantar hipóteses sobre o desafio dessa realidade e procurar soluções. Assim, pode transformá-la e o seu trabalho pode criar um mundo próprio, seu Eu e as suas circunstâncias.*

*(Paulo Freire)*

MASCARENHAS, Aline Araújo. **“AQUI É TRANQUILO” - REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE AMIZADE NO TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA.** 80 p. Dissertação de mestrado. Programa de pós-graduação em psicologia, Universidade Federal do Vale do São Francisco, Petrolina, 2023.

## RESUMO

No cenário atual, onde a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda está abaixo de 1/3, compreender a dinâmica das interações sociais é de suma importância para promover a inclusão e a equidade. Nesse diapasão, este trabalho adotou a Teoria das Representações Sociais - TRS como uma lente teórica para investigar as representações sociais de amizade no ambiente de trabalho, focalizando especialmente a interação entre pessoas com deficiência e seus colegas, são capazes de fornecer um quadro teórico sólido para compreender como as percepções e atitudes em relação à amizade no ambiente de trabalho podem influenciar a inclusão de pessoas com deficiência. Para alcançar esse objetivo, esta pesquisa adotou uma abordagem metodológica baseada em entrevistas semiestruturadas entre indivíduos com deficiência, colegas de trabalho e gestores, permitindo uma exploração detalhada das percepções dos participantes abordando temas relacionados às interações sociais, percepções de amizade e experiências no ambiente de trabalho. As transcrições das entrevistas foram então submetidas e a coleta de dados a uma análise de conteúdo, pelo uso do *software* Iramuteq, uma ferramenta qualitativa de análise textual que auxiliou na organização, categorização e identificação de padrões nos dados coletados. Toda a coleta foi realizada após a aprovação junto ao Comitê de Ética e Pesquisa. A pesquisa enfatiza que as representações sociais sobre pessoa com deficiência no ambiente de trabalho têm um papel crucial na relação tanto profissional como afetiva, pois perpassa um fenômeno que é, em grande parte, uma manifestação enraizada de preconceitos arraigados na estrutura social, os quais tendem a fixar-se nas limitações físicas ou cognitivas inerentes à deficiência, relegando ao segundo plano as habilidades e potencialidades subjacentes. Essa pesquisa amplia a compreensão das interações sociais no ambiente de trabalho e proporciona *insights* para promover a inclusão e a diversidade organizacional, visando uma participação mais justa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a criação de ambientes mais acolhedores e igualitários.

Palavras-chave: Inclusão; Capacitismo; Pessoa com deficiência.

MASCARENHAS, Aline Araújo. **“HERE IS TRANQUILO” - SOCIAL REPRESENTATIONS OF FRIENDSHIP AT WORK AND PEOPLE WITH DISABILITIES**. 80 p. Masters dissertation. Graduate Program in Psychology, Federal University of Vale do São Francisco, Petrolina, 2023.

## **ABSTRACT**

In the current scenario, where the participation rate of people with disabilities in the labor market is still below 1/3, understanding the dynamics of social interactions is of paramount importance to promote inclusion and equity. In this vein, this work adopted the Theory of Social Representations - SRT as a theoretical lens to investigate the social representations of friendship in the work environment, focusing especially on the interaction between people with disabilities and their colleagues, are able to provide a solid theoretical framework for understand how perceptions and attitudes towards friendship in the workplace can influence the inclusion of people with disabilities. To achieve this objective, this research adopted a methodological approach based on semi-structured interviews among individuals with disabilities, co-workers and managers, allowing a detailed exploration of the participants' perceptions, addressing themes related to social interactions, perceptions of friendship and experiences in the work environment. . The transcripts of the interviews were then submitted and the data collection to a content analysis, using the Iramuteq software, a qualitative tool of textual analysis that helped in the organization, categorization and identification of patterns in the collected data. All data collection was carried out after approval by the Ethics and Research Committee. The research emphasizes that the social representations of people with disabilities in the work environment play a crucial role in both professional and affective relationships, as they permeate a phenomenon that is, to a large extent, a deep-rooted manifestation of prejudices rooted in the social structure, which tend to to focus on the physical or cognitive limitations inherent to the disability, relegating the underlying abilities and potentialities to the background. This research expands the understanding of social interactions in the workplace and provides insights to promote inclusion and organizational diversity, aiming at a fairer participation of people with disabilities in the labor market and the creation of more welcoming and egalitarian environments.

Keywords: Person with disability, Friendship, Theory of Social Representations, Work.

MASCARENHAS, Aline Araújo. **“AQUÍ HAY TRANQUILO” - REPRESENTACIONES SOCIALES DE AMISTAD EN EL TRABAJO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

80 p. Tesis de maestría. Programa de Posgrado en Psicología, Universidad Federal del Vale do São Francisco, Petrolina, 2023.

## RESUMEN

En el escenario actual, donde la tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral aún está por debajo de 1/3, comprender la dinámica de las interacciones sociales es de suma importancia para promover la inclusión y la equidad. En esa línea, este trabajo adoptó la Teoría de las Representaciones Sociales - SRT como lente teórica para investigar las representaciones sociales de la amistad en el ambiente laboral, enfocándose especialmente en la interacción entre las personas con discapacidad y sus colegas, capaces de proporcionar una base teórica sólida. marco para comprender cómo las percepciones y actitudes hacia la amistad en el lugar de trabajo pueden influir en la inclusión de las personas con discapacidad. Para lograr este objetivo, esta investigación adoptó un enfoque metodológico basado en entrevistas semiestructuradas entre personas con discapacidad, compañeros de trabajo y gerentes, lo que permitió una exploración detallada de las percepciones de los participantes, abordando temas relacionados con las interacciones sociales, percepciones de amistad y experiencias. en el ambiente de trabajo. . Las transcripciones de las entrevistas y la recolección de datos fueron luego sometidas a un análisis de contenido, utilizando el *software* Iramuteq, una herramienta cualitativa de análisis textual que ayudó en la organización, categorización e identificación de patrones en los datos recolectados. Toda la recolección de datos se llevó a cabo después de la aprobación del Comité de Ética e Investigación. La investigación destaca que las representaciones sociales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral juegan un papel crucial en las relaciones tanto profesionales como afectivas, pues permean un fenómeno que es, en gran medida, una manifestación arraigada de prejuicios enraizados en el entorno social. estructura, que tienden a centrarse en las limitaciones físicas o cognitivas inherentes a la discapacidad, relegando a un segundo plano las capacidades y potencialidades subyacentes. Esta investigación amplía la comprensión de las interacciones sociales en el lugar de trabajo y proporciona conocimientos para promover la inclusión y la diversidad organizacional, con el objetivo de una participación más justa de las personas con discapacidad en el mercado laboral y la creación de entornos más acogedores e igualitarios.

Palabras clave: Inclusión; capacitismo; Persona con discapacidad.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> – Dendrograma Eixo I - Dinâmica de Trabalho.....	30
<b>Figura 2</b> – Dendrograma Eixo II - Representação Social de Pessoas com Deficiência .....	38
<b>Figura 3</b> - Dendrograma Eixo III - Relações Interpessoais .....	49

## **LISTA DE ABREVIACOES**

CF - Constituio Federal

OMS - Organizao Mundial da Saúde

ONU - Organizao das Naoes Unidas

PCD - Pessoa com Deficincia

PL - Projeto de Lei

PSD - Pessoa sem Deficincia

STF - Supremo Tribunal Federal

UCE - Unidade de Contexto Elementar

## SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>6</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>8</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>9</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>10</b>
<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>15</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>17</b>
ASPECTOS JURÍDICOS DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL .....	17
PESSOA COM DEFICIÊNCIA - PCD: APRESENTAÇÃO DO CONCEITO .....	20
AMIZADE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL .....	23
A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS .....	25
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>27</b>
Objetivo Geral .....	27
Objetivos Específicos.....	27
<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>27</b>
Cenário da pesquisa: .....	28
Participantes: .....	28
Procedimentos de coleta:.....	29
Procedimento de análise:.....	30
Aspectos Éticos .....	31
<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>32</b>
Eixo I – Dinâmica de Trabalho .....	32
Figura 1 – Dendrograma Eixo I - Dinâmica de Trabalho. ....	33
Eixo II - Representação Social de pessoas com deficiência .....	43
Figura 2 – Dendrograma Eixo II - Representação Social de Pessoas com Deficiência.....	43
Eixo III – Relações Interpessoais .....	55
Figura 3 - Dendograma Eixo III - Relações Interpessoais .....	55
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>66</b>
<b>ANEXO I</b> .....	<b>72</b>
<b>ANEXO II</b> .....	<b>77</b>

## APRESENTAÇÃO

A relevância desta pesquisa perpassa não apenas toda a comunidade de pessoas com deficiência e a sociedade em modo geral, como possui uma forte influência empírica. Mesmo com a anacusia unilateral congênita no ouvido direito e perda parcial do esquerdo, compreendi que minhas maiores dificuldades surgiram quando ainda era apenas surda unilateral. Contudo, nesta época não era contemplada pelo conceito de pessoa com deficiência conforme o Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004) e isto se acrescentou ao fato de que as pessoas ao meu redor apenas conheciam o indivíduo surdo enquanto aquele com anacusia total bilateral.

O conceito de pessoa com deficiência (PCD) por si só já sofreu diversas mudanças ao longo da história e por várias vezes se viu ambíguo e contraditório. Compreender o que era uma pessoa com deficiência era crucial para meu reconhecimento. Foi durante minha graduação que comecei então a pesquisar sobre surdez e sobre todas as leis e normativas que falavam sobre minha deficiência. Em meu conhecimento prévio e ingênuo, era a lei que deveria fazer a sociedade, e não o contrário. Encontrei redações confusas, julgados que não davam voz a ciência e a interdisciplinaridade científica, entre diversos vícios e noções capacitistas que me fizeram enxergar que na realidade, a lei ali apenas refletia processos de exclusão e violência institucional, e que o Supremo Tribunal de Justiça não era um órgão sólido, justo e sempre igualitário, mas sim uma ferramenta estatal que por vezes poderia perpetuar comportamentos opressivos.

Foi quando vi a necessidade de compreender para além da normativa. Precisava entender onde estavam todos os jovens que foram contemplados com as ações afirmativas, e precisava descobrir se colocar pessoas com deficiência no mercado de trabalho era suficiente, uma vez que os processos de exclusão ainda existiam.

Deste modo, durante minha graduação em Direito tive meus primeiros contatos com leis e decretos referentes aos direitos dos Surdos unilaterais, onde pude compreender de fato que, para a visão da lei, não há “mais ou menos” deficiente. Ou se trata de uma pessoa com deficiência, ou não. Estes estudos culminaram em meu Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, onde investiguei

especificamente sobre Surdos unilaterais e sua inserção ao conceito de pessoa com deficiência previsto em lei. Fiz a análise de julgados à luz de cada voto, descobri falas capacitistas e violentas e uma grande falta de participação do próprio grupo de que estava sendo discutido. Ainda evidenciei utilizando a esfera da saúde o porquê de Surdos unilaterais deverem ser contemplados no rol de pessoas com deficiência, abrangendo desde a anatomia humana à fisiopatologia e distúrbios auditivos.

Paralelo a isto, sempre tive a compreensão que havia questões relevantes que perpassam a psicologia de maneira profunda, e dão relevância às decisões judiciais, desde as representações perpetuadas pelos juristas em modo amplo a o processo de identidade do Surdo (rememorando que esta comunidade se auto intitula desta forma), e que podem sofrer interferências por essas legitimações. Tudo isso porque compreendi que o sistema de cotas ou demais ações afirmativas não acabaram com o capacitismo. Ele estava ali, e por vezes sendo refletido em órgãos de controle social.

Meu interesse hoje se expande muito além da comunidade Surda. Hoje compreendo a necessidade de termos um olhar aguçado à todas as pessoas com deficiência no Brasil, não só durante o seu processo de aprendizagem na escola, mas também na sua permanência efetiva e definitiva no mercado de trabalho.

## **JUSTIFICATIVA**

Os últimos anos se comportaram de maneira bem tortuosa para as pessoas com deficiência em um âmbito geral. Após a Lei nº 13.409/2016 (BRASIL, 2016) completar sete anos, poderíamos prever uma grande quantidade de jovens com deficiência recém-formados e capacitados a nível superior em busca de um trabalho. Caso optemos por considerar todas as demais normativas que trabalham a inclusão da pessoa com deficiência na escola, no trabalho e em demais cursos de capacitação, este número então duplicaria de tamanho.

Entretanto, das 768 mil vagas asseguradas por lei à pessoas com deficiência, apenas metade deste número se encontra atualmente preenchido (Machado, 2019), o que levou o governo bolsonaro a propor o projeto de lei 6159/19 através do ministério da economia, propondo o que seriam possíveis soluções à este vazio nas vagas ofertadas.

Insta rememorar que este mesmo governo através do Ministério da Educação tentou instituir uma educação segregada, alegando que as crianças com deficiência atrapalham o andamento do ensino regular, sendo necessário dividir estes estudantes com e sem deficiência em escolas especializadas (PODER360, 2021). O ex-ministro ainda falou de “inclusivismo”, e defendeu que essas crianças na realidade não aprendem, apenas dificultam o trabalho do professor.

Ocorre que, este boicote ao processo de inserção da pessoa com deficiência ao trabalho e a sociedade de modo geral acontece nas mais diversas esferas. Além da violência institucional capacitista que o ex-ministro tentou lograr êxito, a PL 6159 buscava obter a mesma violência, uma vez que as supostas “soluções” dadas pelo governo sequer preocupavam-se com a inserção deste grupo.

Além de não consultar quaisquer organizações ou membros de comissões voltadas à pessoa com deficiência, o projeto de lei nada mais previa que isentar as empresas de contratar pessoas com deficiência mediante o pagamento de multa. Tratava-se de uma monetização da cota, onde o fundo da renda previsto voltaria-se para uma conta única da União cujos recursos seriam destinados a ações voltadas ao grupo PCD (Machado, 2019).

Além desta previsão, a PL 6159 ainda previa que “*pessoas com deficiência severa contariam em dobro para o preenchimento de vagas*” (Veiga e Caparelli, 2020), trecho no qual poderíamos denominar enquanto duplamente capacitista, pois além de ocupar de maneira totalmente irregular as vagas destinadas trabalhadores PCDs, ainda confronta com o preceito de que não há mais ou menos PCD, e esta ideia de categorizar deficiências aumentaria ainda mais as representações discriminatórias.

Importante mencionar que a PL 6159 não foi sancionada, contudo, as vagas destinadas às pessoas com deficiência continuam preenchidas pela metade, tornando necessário que fiquemos atentos ao posicionamento do governo frente a esta situação.

Ocorre que, ao contrário do que exercia o governo bolsonaro, é necessário estudar como está funcionando o processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, uma vez que cada vez mais há uma gama de jovens PCDs

plenamente capacitados, e seu número não conversa com o vazio no preenchimento das vagas para PCD.

É importante compreender como esta pessoa com deficiência está sendo compreendida em seu ambiente de trabalho: se suas capacidades são bem exploradas, se há um processo de adaptação adequado, se seus colegas a-  
concebem enquanto capaz de realizar as atividades e se são criados vínculos de amizade verdadeiramente mútuos. Apenas após analisar sua inserção e integralização, podemos justificar a sua ausência.

## **INTRODUÇÃO**

### **ASPECTOS JURÍDICOS DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

A primazia de qualquer ordenamento é a Constituição Federal de 1988 – CF, e quando falamos de norma jurídica, começar pela carta magna é sempre a opção mais didática, uma vez que todas as demais leis devem obedecer a “*lei maior*”.

No artigo 3º da CF, no que se refere aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, o inciso IV já aponta aspectos basilares, como a promoção do bem de todos sem preceitos de origem, raça, sexo, cor, identidade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988). Para a doutrina, portanto, poderíamos compreender este artigo como o reflexo ao princípio da igualdade.

De mesmo modo, o artigo 7º inciso XXXI pertencente ao capítulo II da CF, o qual refere-se aos direitos sociais, determina a proibição da discriminação à pessoa com deficiência, sobretudo no tocante ao ambiente de trabalho e seus critérios de admissão e salário, complementando-se com o art. 203, IV ainda da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Neste, há a menção à reabilitação da pessoa com deficiência, bem como a sua integração à vida comunitária.

Talvez, este seja um dos principais artigos a serem mencionados quando tratamos de violação à direitos, uma vez que, antes de qualquer demagogia, é importante ressaltar que se trata de uma normativa constitucional que vem sendo violada no que cerne ao mantimento saudável da pessoa com deficiência na comunidade. Por esta razão e também em caráter complementar, o inciso V busca

garantir um salário mínimo de benefício mensal a esta comunidade.

No artigo 208 inciso III, podemos mencionar que é medida constitucional o mantimento da pessoa com deficiência na escola preferencialmente na rede regular de ensino, possuindo atendimento educacional especializado. Sobre esta normativa, é importante mencionar que durante o governo Bolsonaro (2019-2022), o ex-ministro da Educação, Kevin Ribeiro (2020-2022), declarou seu claro desacordo com o mantimento dos estudantes com deficiência no ensino regular, levando então o Decreto nº 10.502/2020 (BRASIL, 2020), que instituía a Política Nacional de Educação Especial a ser declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal - STF através da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 6590. (SINPRO-DF - 2022).

No que concerne ao âmbito das políticas afirmativas, o art. 37, VIII 12 da CF estabelece a obrigatoriedade da administração pública em participar ativamente deste processo de inclusão (BRASIL, 1988). Entretanto, trata-se do que denominamos no direito de uma Norma de Eficácia Limitada, isto é, necessita de uma lei específica para determinar os percentuais de cargos e empregos públicos. Contudo, isto não torna o dispositivo legal ineficaz, pois todas as demais leis que tratem de pessoa com deficiência não só devem estar em observância a este dispositivo, bem como a todos os demais descritos na Constituição.

Após a carta magna, é importante ressaltar a relevância dos tratados e convenções, pois estes instituem boa parte dos estatutos e lei específica que temos hoje, além de possuírem uma alta relevância na escala do ordenamento jurídico. De início portanto, faz-se mister destacar a Convenção Internacional Sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007, e aprovada pelo Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo nº 186 de 9 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2007-2010), tornando-se o Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2009). Documento importantíssimo, pois trata-se de uma Emenda Constitucional, conforme diz o §3º do art. 5º da CF/88, onde disserta que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Este constituiu um papel essencial na luta anticapacitista, pois obrigou,

através de força agora então constitucional, o Estado a se comportar de maneira inclusiva frente às pessoas com deficiência, uma vez que todos os demais ordenamentos passaram a obrigatoriamente estarem de acordo com princípios da convenção. A convenção ainda, agindo de maneira representativa, contou com a participação de diversas organizações de pessoas com deficiência presentes em todo o mundo. Representantes de 192 países, ativistas de direitos humanos, agências internacionais, organizações de pessoas que lutam contra o capacitismo e relatos individuais de pessoas com deficiência. Em outros termos, a convenção reconheceu o poder e a importância do lugar de fala.

Com isso, estabelece a convenção através do Decreto nº 6.949/09 (BRASIL, 2009) que Pessoa com Deficiência é *“toda aquela que tem 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.”* A referida convenção ainda reconheceu que *“as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo”* e se propôs a proteger as pessoas com deficiência e assegurar que elas tenham o exercício pleno dos seus direitos.

Ainda na alçada dos dispositivos legais, cabe citar a Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (BRASIL, 2015) que auxilia no regulamento de todas as demais normas infraconstitucionais que versem sobre Pessoa com Deficiência e Inclusão. Dentre as suas principais mudanças, o Estatuto determinou que somente serão consideradas absolutamente incapazes de exercer os atos da vida civil os menores de 16 anos, revogando os incisos II e III do artigo 3º do Código Civil brasileiro, que trazia em seu rol de absolutamente incapazes as pessoas com deficiência mental.

Ademais, diversas são as leis, decretos, decisões judiciais, normas técnicas, resoluções e projetos governamentais que tratem da inclusão da pessoa com deficiência em seus mais diversos âmbitos. Projetos como o Viver Sem Limite, que traz o plano nacional dos direitos da Pessoa com Deficiência, os benefícios de prestação continuada, o auxílio inclusão, dentre outros projetos, são instrumentos de garantia do estabelecido na Convenção Internacional, por conseguinte, lhe

atribui força constitucional.

## **PESSOA COM DEFICIÊNCIA - PCD: APRESENTAÇÃO DO CONCEITO**

A Diretoria Geral de Estatísticas tem se dedicado ao estudo do conceito de deficiência desde 1872. No entanto, somente a partir dos anos 1970, um século depois, surgiram estudos mais aprofundados sobre deficiência, trazendo uma visão mais detalhada desse grupo específico (Lenzi, 2012). De acordo com o autor, foi durante esse período que o tema da inclusão começou a ganhar destaque nas discussões de Políticas Públicas voltadas para pessoas com deficiência. Contudo, nesse cenário, o autor identifica que o conceito de inclusão de indivíduos com deficiência, ao longo do tempo e em diferentes partes do mundo, tem sido marcado por ambiguidades e paradoxos.

Como um reflexo à toda a complexidade historicamente atribuída ao que se concebe a ideia de Pessoa com Deficiência, o Decreto nº 3.298, datado de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999), estabeleceu que deficiência engloba qualquer perda ou anormalidade em uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que resulte em incapacidade para realizar uma atividade dentro dos padrões considerados normais para seres humanos. Além desta definição, "Incapacidade" refere-se a uma redução significativa e efetiva na capacidade de integração social, exigindo o uso de equipamentos, modificações, meios ou recursos específicos para que indivíduos com deficiência possam receber ou transmitir informações essenciais para seu bem-estar pessoal e a execução de tarefas ou atividades (Brasil, 1999).

A Organização das Nações Unidas (ONU) em 1981 oficializou o período como o "Ano Internacional das Pessoas com Deficiência", um marco que deu validade à criação do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência. Esse programa foi aprovado em 3 de dezembro de 1982, pela Assembleia Geral da ONU, conforme descrito na Resolução 37/52. Esses eventos históricos de relevo têm desempenhado um papel central na trajetória desse campo de atuação (ONU, 1981). Apesar dos números estatísticos apresentados pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), apontarem para a existência de mais de 2,5 bilhões de pessoas com deficiência em todo o mundo (sendo este apenas o quantitativo que necessita um ou mais produtos assistivos), um número expressivo que desafia a invisibilidade social frequentemente associada a esse grupo, subsistem desafios que merecem

atenção. Isso inclui a superação de obstáculos tradicionais que afetam a eficácia das políticas públicas vigentes e afetam o bem-estar social dessa população. (Lenzi, 2012).

Hoje, ao se referir a uma pessoa com deficiência, o termo é simples e único; “Pessoa com Deficiência - PCD”. Contudo, nem sempre foi assim. Ao longo dos processos sociohistóricos em diversas culturas, tempos e espaços geográficos, a pessoa com deficiência obteve diversos sentidos e significados. Trechos retirados da Bíblia, por exemplo, mostram uma ideia de deficiência atrelada ao pecado, um castigo proveniente dos erros do indivíduo ou de seus pais:

[...] Jesus ia passando, quando viu um cego de nascença. Os seus discípulos lhe perguntaram: ‘Rabi, quem pecou para que ele nascesse cego, ele ou seus pais?!’ Jesus respondeu: ‘Nem ele, nem seus pais pecaram, mas é uma ocasião para que se manifestem nele as obras de Deus [...]’ (Bíblia Sagrada [s.d] Evangelho – Jo. 9, 1-3)

Segundo Miranda e Menezes (2014) estas crenças oriundas do período judaico concluíam três razões para um indivíduo ter uma deficiência congênita: ou seria um castigo pelos seus pecados, ou uma interferência de espíritos maus, ou as próprias forças malignas da natureza, nas quais apenas o poder de Deus poderia remediá-lo. Possuindo o indivíduo então, em todas as opções, uma noção negativa de castigo ou karma.

No que diz respeito a contemporaneidade, Sasaki (2003) elencou em sua obra 59 termos capacitistas que até hoje perpetuam as mesmas noções primitivas de erro, castigo ou mal, dentre elas: a. especial - que traz noção de que é excepcional, b. fora do normal, c. defeituoso, d. inválido, e. pessoas com necessidades especiais, f. deficiente, g. normal (para pessoas sem deficiência), dentre outras.

É importante ressaltar aqui que a pessoa com deficiência não porta a doença. Não se trata de algo que é carregado como um fardo, isto apenas reforça mais uma vez a noção de castigo ou maldição. Da mesma forma, não se conceitua o sujeito enquanto deficiente, pois antes de tudo ele é uma pessoa. Uma pessoa com deficiência.

Também não é adequado designar a pessoa com deficiência de portadora

de necessidades especiais, pois não são estas necessidades que definem o sujeito ou o denominam. A problemática surge no instante em que a incapacidade surge antes mesmo de si, através do seu nome ou do que intitularam. Não há espaço para que o sujeito se apresente como normal, pois anteriormente a isto, seu nome já sugere o contrário.

Todas estas nomenclaturas hoje tidas como capacitistas - isto é, tudo aquilo que é discriminatório a pessoa com deficiência - atribuem ao sujeito a deficiência antes de qualquer outro aspecto da sua vida. O que busca-se hoje compreender é que a deficiência é apenas um dentre os vários aspectos do seu cotidiano. Ele pode ser alto, baixo, gordo, magro, e dentre estas demais facetas que qualquer um tem, há uma deficiência, não subjazendo a sua humanidade ou capacidade.

Há hoje um movimento que busca compreender e consolidar o termo pessoa com deficiência em todo e qualquer vocabulário que trate desta temática. Inserir 'pessoa' antes de qualquer coisa deixa claro que quem há de chegar é alguém, e antes de tudo, uma pessoa como todas as outras.

Esta discussão contribui positivamente para que haja uma normalização sobretudo na noção de CAPACIDADE da pessoa com deficiência - dar-se-á a origem do termo capacitismo. No ambiente de trabalho, na família, no cotidiano em geral da pessoa com deficiência, a concepção de incapacidade da PCD é recorrente e preocupante.

Segundo o último levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020) 45 milhões de brasileiros possuíam algum tipo de deficiência, quase 25% da população brasileira. Segundo a presidente da Comissão da Pessoa com Deficiência do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM-DF), Kelly Assunção Colares, não bastaria a empresa contratar o funcionário, mas seria preciso também oferecer as condições de acessibilidade e garantir a inclusão no ambiente de trabalho. A respeito desse último ponto, destaca-se aqui que a inclusão no ambiente de trabalho não versa apenas nas adaptações ergonômicas para receber o funcionário, mas se verificar também as relações interpessoais que ocorrem no ambiente de trabalho, por exemplo.

## **AMIZADE COMO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**

A literatura científica do campo das relações interpessoais reconhece a

importância das relações interpessoais para o desenvolvimento humano (Bronfenbrenner, 1996; Hinde, 1997). Para Fehr (1996) a amizade é entendida como “um relacionamento pessoal e voluntário, que propicia intimidade e ajuda, no qual as duas partes gostam uma da outra e buscam a companhia uma da outra” (p.7), a qual pode ocorrer em qualquer momento do ciclo de vida humano. No entanto, ainda é raro encontrar na literatura brasileira vastos capítulos sobre amizade adulta e suas manifestações. Por seu turno, Ferreira (2006) considera que os requisitos para a formação de uma amizade podem variar de acordo com a fase de vida do sujeito.

As pesquisas brasileiras sobre amizade, em sua maioria, ampliam-se no âmbito da infância e deixam a mercê de poucos estudos as conclusões sobre as quais ela compõe a vida após o colegial (Souza & Hutz 2008). Em complemento, outros autores Asher, Parker e Walker (1996) pontuam a necessidade e disposição de tempo livre e de qualidade pelo outro para que se construa uma amizade adulta sem interferências ou influências. Dentre os atributos necessários para a construção de uma amizade na vida adulta, destacam-se: companheirismo, intimidade, aconselhamento, preocupação, admiração, etc.

No que tange às relações interpessoais de amizade na vida adulta, Souza e Hutz, (2008a, 2008b) destacam que durante esta fase há uma maior similaridade entre os pares, como a identidade de gênero, por exemplo. Segundo os autores as amizades tornam-se mais comuns entre as pessoas do mesmo sexo, escolaridade, renda, interesses comuns, estado civil, idade, traços de personalidade e atividades compartilhadas. Isto implica pensar então que a amizade diz respeito então de um processo mais ciente e/ou por assim dizer, racionalizante.

Diferentemente da infância, em que as amizades se desenvolvem em torno das brincadeiras, diversão, afeto e companheirismo, a fase adulta é demarcada pela percepção do sujeito a partir da identificação de suas características e os atributos sociais, vindo a progredir em uma amizade (Souza & Duarte, 2013).

É importante conceituar que, ao compreendermos a amizade enquanto uma forma de relação interpessoal, ela se apresenta de forma fluida e mutável conforme a sua estrutura social, cultura, os valores e crenças compartilhados por aquele grupo e até os aspectos do ambiente físico (Hinde, 1997). A amizade é complexa e possui variáveis que perpassam desde a relação de um indivíduo com um grupo, às suas

próprias percepções internas, como seus comportamentos e suas percepções.

Toda esta percepção acerca dos atributos e identificações que podem levar a uma relação de amizade faz com que o sujeito perpassa por seus processos sociointerativos, suas marcações identitárias de gênero, renda, idade, escolaridade, etc, em uma percepção constante destes atributos de modo a garantir o desenvolvimento e/ou a manutenção da relação de amizade. Tudo isto é relevante para compreender como estas relações se dão com pessoas com deficiência, uma vez que se trata de um grupo que por muitas vezes é visto enquanto não pertencente à própria sociedade e sua noção de civil.

Ao observar a literatura científica, uma revisão sistemática acerca das PCDs e ambiente de trabalho foi realizada por Amâncio e Mendes (2023). Nele foram incluídas obras delimitando um marco temporal abarcando de 2010 à 2021, incluindo 33 estudos do campo de relacionamento interpessoal e pessoa com deficiência. Através deste, verificamos que 18,2% destes estudos são oriundos da Educação. Faciola, Pontes e Silva (2012) destacam que no contexto institucional da escola inclusiva, por exemplo, que as interações entre crianças e jovens com e sem deficiência cria oportunidades para a diminuição do preconceito e discriminação sofridos pelos deficientes.

Outros estudos, como o de Garcia (2005) sobre as relações de amizade entre crianças com e sem deficiência demonstrou que as interações entre as crianças aumentaram com a proposta de inclusão escolar. No entanto, estudos desenvolvidos no final dos anos 1990, (Bishop, Jubala, Stainback & Stainback, 1999), apontam que embora tenha ocorrido um aumento nas interações entre crianças com e sem deficiência no ambiente escolar, raramente estas se transformavam em relações de amizade.

Garcia (2005) aponta que as pesquisas de amizade desenvolvidas por este demonstram que cada tipo de deficiência afeta as relações de amizade de modo particular, mas que não impedem o seu desenvolvimento. Ainda segundo o autor, há uma ênfase no ambiente escolar para o desenvolvimento de laços de amizade para a adaptação do aluno, principalmente em se tratando de crianças com deficiências, as quais podem necessitar de maior ajuda e apoio.

Nas últimas décadas a ciência vem concluindo a relevância de um bom

relacionamento interpessoal. Sujeitos integrados de maneira efetiva em seus grupos demonstram através de estudos epidemiológicos uma maior longevidade (Fehr, 1996), uma melhora de bem-estar, saúde e qualidade de vida (Argyle, 2001; Berscheid & Regan, 2005). Diante deste cenário, ainda há de surgir o questionamento a respeito da importância da inclusão e amizade da pessoa com deficiência, sobretudo na fase adulta em seu ambiente de trabalho.

## **A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS**

A Teoria das Representações Sociais – TRS, difundida por Sèrge Moscovici (1978) é talvez uma das mais conhecidas e utilizadas quando se diz respeito à compreensão dos processos psicossociais (Arruda, 2002). Através dela foram conceituadas as concepções acerca do pensamento coletivo e de sua relevância frente a relação indivíduo-sociedade. Suas raízes se originam ainda nas teorias de Émile Durkheim. O mesmo conceituou o pensamento individual e o pensamento coletivo, sendo o primeiro a chegar mais próximo de uma representação coletiva. Para o autor, o pensamento individual não se limita a uma simples atividade cerebral mecanicista, enquanto o coletivo não se restringe a vários pensamentos individuais em soma, (Crusoé, 2004).

Ao contrário de Moscovici, Durkheim compreendia que os pensamentos individuais seriam de competência da Psicologia, enquanto os pensamentos coletivos estariam inseridos na Sociologia, uma vez que seria compreendido exclusivamente através de sua coletividade. Não havia uma compreensão acerca das representações coletivas sob perspectiva individual, uma vez que as ações coletivas seriam oriundas sempre de um fato ou acontecimento social, (Crusoé, 2004).

Moscovici surge então com uma perspectiva para contrapor esta visão cartesiana. Há uma crença de que os pensamentos individuais e coletivos se relacionam, pois a representação social pode ser vista tanto em uma perspectiva mais autônoma como na complexidade da própria sociedade e cultura, (Moscovici, 1978). Contudo, sua primeira aparição com primórdios de sua teoria surgiram na obra *La Psychanalyse, son image et son public*, em 1961.

Ao analisarmos a temática das pessoas com deficiência, podemos compreender como este grupo é objeto de representações sociais, as quais como

se sabe são prescritivas de comportamentos e práticas sociais (Abric, 1998), como é o caso aqui das relações de amizade, por exemplo. Os conceitos e compreensões da sociedade a respeito da deficiência em si podem ser entendidas enquanto um produto individual que construiu uma representação coletiva, onde este, por sua vez, influencia diretamente à formação e entendimento do próprio indivíduo sobre o mesmo conceito. Toda a série de capacitismo contida em termos designados à pessoa com deficiência que perpetuam até hoje também é fruto de uma representação social. Pois trata-se de um consciente coletivo que origina-se sob um contexto de influência cultural, religiosa e que, como supracitado, carrega noções de castigo e mal social atrelado à PCD.

No campo dos que sucedem Moscovici, Denise Jodelet (1989) ampliou a compreensão das representações sociais, destacando seu papel na construção de identidades e nas interações sociais. Esta compreensão de identidades e representações de um grupo é crucial para compreendermos o dilema das pessoas com deficiência, uma vez que seu trabalho por vezes molda-se mais à sua representação enquanto classe PCD, que de suas demandas individuais.

Dentre alguns outros autores importantes quando discutimos representações e preconceito, Goffman (1963) explorou a "*estigmatização*" enfrentada por indivíduos que não se ao que a sociedade concebe enquanto nível padrão ou normal de aptidão física ou mental. Já o trabalho de Oliver (1990) sobre o "modelo social da deficiência" contribui com o conceito de que deficiência é uma construção social, influenciada por uma estrutura capitalista que valida o sujeito à luz de sua capacidade laboral.

É importante mencionar que quando falamos sobre representação social e inclusão de pessoas com deficiência, esta pode ser compreendida nos mais diferentes âmbitos. Autores como Siperstein et al. (2013) examinaram as representações de professores em relação a estudantes com deficiência, ressaltando como as atitudes e crenças dos educadores influenciam a inclusão educacional.

A todo tempo, é importante que se faça uma leitura e reflexão acerca destas representações nos mais diversos espaços que compõem o cotidiano da pessoa com deficiência. São estas representações que ascendem nas primeiras impressões do indivíduo no mercado de trabalho, são elas que estarão presentes durante as relações estabelecidas, e elas podem ou não, influenciar

significativamente na manutenção da igualdade e bem-estar que tanto procuram.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo Geral**

Compreender as representações sociais de amizade e pessoa com deficiência para adultos em ambiente de trabalho.

### **Objetivos Específicos**

- Verificar quais práticas laborais e dinâmica de trabalho foram desenvolvidas diante das interações sociais de pessoas com e sem deficiência;
- Analisar como estas práticas laborais se relacionam com as representações sociais de trabalho e Pessoa com Deficiência.

## **METODOLOGIA**

O presente estudo apresenta um delineamento qualitativo de caráter observacional e exploratório. A pesquisa qualitativa relaciona particularidades de uma dada questão, correspondendo a um nível de realidade que não pode ser expressa por números (Minayo, 2001), logo ela adentra à lógica da compreensão e da tentativa de se colocar no lugar do outro, analisando os motivos, crenças e valores, embora esse entendimento não possa ser completo devido às contradições do pesquisador ou do pesquisado (Minayo, 2012). Assim, é notório que devido a essa complementaridade entre o grupo pesquisado e o pesquisador é preciso que a metodologia adotada no estudo seja marcada pela imparcialidade e objetividade (Minayo, 2012).

Na pesquisa exploratória a finalidade é ter uma proximidade maior com o objeto de estudo de interesse do pesquisador tornando-o mais explícito, além disso busca esclarecer e atualizar conceitos e ideias que foram utilizados como base em estudos anteriores ou que são poucos explorados (Gil, 2008). Enquanto isso, Fontelles (2009) destaca que o caráter observacional impede que o entrevistador passe a exercer influência no curso natural da entrevista, no entanto, o pesquisador pode realizar análises e procedimentos que favoreçam a eficácia da coleta de dados.

Trata-se de um campo onde foram investigadas representações de um

grupo com idades entre 20 e 59 anos, compreendendo que ali perpassam especificidades de um grupo em fase adulta, período de desenvolvimento marcado por uma série de dilemas psicológicos complexos que desafiam os indivíduos em múltiplos aspectos de suas vidas, incluindo a busca pela estabilidade e a necessidade de autodescoberta.

Erikson (1968) argumentou que os adultos enfrentam o desafio de estabelecer relações íntimas e, ao mesmo tempo, desenvolver uma identidade sólida e coerente. Essa tensão entre a intimidade e a integridade do eu é uma área de pesquisa significativa na psicologia do desenvolvimento, abordando questões relacionadas à construção de relacionamentos saudáveis, ao mesmo tempo em que mantêm uma identidade pessoal distinta.

Nesse contexto, a fase adulta reflete nas relações pessoais de várias maneiras. Os indivíduos adultos buscam relacionamentos que ofereçam apoio emocional, satisfação e conexão, ao mesmo tempo em que desejam manter sua autonomia e identidade pessoal.

As teorias de Erikson também destacam a importância de resolver esses desafios ao longo da vida, uma vez que a falta de sucesso nesse processo pode resultar em sentimentos de isolamento e alienação, e destaca como a fase adulta é um período crítico para o desenvolvimento da identidade e como as relações pessoais desempenham um papel fundamental nesse processo, relações as quais foram objeto da presente pesquisa.

### **Cenário da pesquisa:**

A pesquisa foi realizada em duas instituições públicas do estado de Pernambuco. O interesse por instituições públicas se deu pela estabilidade conferida ao cargo dos participantes, auferindo um tempo maior de convivência no espaço e instituição de trabalho, se comparadas a outros trabalhadores da iniciativa privada. O tempo maior de convivência e relacionamento no trabalho seria um elemento capaz de fazer com que os participantes tivessem maior conforto e liberdade para relatar sua experiência sendo e/ou convivendo com pessoas com deficiência, sobretudo em se tratando da temática em tela – amizade.

**Participantes:**

O recrutamento inicialmente se deu através do departamento de Relações Humanas de ambas as instituições. É importante destacar que desde o início desta etapa, algumas dificuldades foram encontradas para que fossem encontrados os participantes, ainda que estivéssemos com a Carta de Anuência e o parecer do Comitê de Ética deliberando o projeto. Alguns e-mails foram enviados de forma incessante, até que tivéssemos que explicar o projeto de forma presencial com a presença do coordenador geral de uma das instituições.

Ocorre que, pudemos observar que ambas as instituições obtiveram extrema cautela em preservar seus servidores com deficiência, e como a pesquisa envolvia não só servidores PCD como aqueles nos quais ele convivia, o receio inviabilizava, de forma velada, que fossem obtidos todos os nomes para realizar a coleta. De início, uma das instituições sequer compreendia que precisávamos não apenas de servidores PCD, como também de seus colegas de trabalho, fornecendo os contatos de modo incompleto.

Nesta instituição, poucos nomes foram fornecidos, e apenas de servidores PCD. Dado este fato, com a coleta através do RH restando quase infrutífera, a forma que encontramos foi conversando com os poucos servidores PCD e coletando através destes os próximos participantes.

Para a escolha dos participantes, buscamos tanto servidores com deficiência como servidores sem deficiência, desde que este segundo grupo trabalhasse com alguma PCD. De início, foram obtidos 16 nomes em ambas as instituições. Todavia, além de três servidores estarem afastados, muitos não demonstraram interesse em realizar entrevista. Ao final aceitaram participar da pesquisa seis seis participantes, sendo estes suficientes para que houvesse o critério conhecido como de saturação (Rhiry-Cherques, 2009).

**Procedimentos de coleta:**

Já para a coleta, uma vez que estava-se trabalhando com a Teoria das Representações Sociais – TRS, optamos por realizar a modalidade de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, seguindo a linha de Abric (1994, p.61) em reconhecer o método enquanto indispensável para qualquer trabalho quando este escolhe tratar da TRS. Inicialmente, realizamos a primeira entrevista ainda no

ambiente de trabalho, solicitando ao participante um tempo para que fosse realizada a coleta.

O roteiro de entrevista iniciava com questões que abordavam os aspectos sociodemográficos dos participantes, além de questões abertas agrupadas em torno de três eixos temáticos: o primeiro eixo tratou das questões do ambiente de trabalho; o segundo eixo versava sobre as representações sociais de Pessoa com Deficiência; e por fim, o terceiro eixo investigava as relações de amizade entre estes servidores.

Contudo, observando que a entrevista durou em média 30 minutos e o conforto dos participantes, optamos por realizar as demais coletas em modo telepresencial, no conforto e segurança de suas residências. Os participantes foram informados dos objetivos da pesquisa, dos benefícios esperados e assinaram um termo de consentimento de participação afirmando estarem cientes dos procedimentos utilizados.

Considerando que o estudo envolveu pessoas, tornou-se necessário, conforme supracitado, a apresentação do trabalho ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) do FIS – Faculdade Integrada do Sertão, para realizar a análise da correspondência com as diretrizes que regulamentam as pesquisas que envolvem seres humanos. Para tanto, foram apresentados os instrumentos planejados para serem utilizados na realização da pesquisa, como o roteiro norteador e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os quais foram elaborados através da priorização da linguagem clara e concisa, o que evita o desentendimento dos(as) participantes.

Foi garantido ainda ao participante o direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, além de ter a liberdade de se recusar a participar e ainda de se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. A pesquisa atendeu ao que dispõe a resolução nº 510/16, do Conselho Nacional de Saúde, a qual apresenta as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Foi solicitada permissão para a gravação do conteúdo e divulgação em futuras publicações, ratificando o respeito à confidencialidade, anonimato e uso ético das informações obtidas por meio do instrumento de coleta de dados que

foram utilizadas ao que se propõem os objetivos.

### **Procedimento de análise:**

Após a coleta, as entrevistas foram gravadas e transcritas, preservando total sigilo quanto às informações pessoais dos participantes, modificando todos os nomes contidos nos relatos e renomeando setores e ambientes de trabalho. O procedimento de análise empregado neste estudo baseou-se na utilização do *software* Iramuteq, uma ferramenta qualitativa de análise textual que permite a identificação de padrões e tendências nos dados textuais. Inicialmente, houve a preparação dos dados através da reunião das transcrições das entrevistas coletadas. Isso incluiu a conversão de arquivos de áudio em texto e migração para o formato “*notes*”, garantindo que todos os dados estivessem em um formato compatível com o *software*.

Os textos foram submetidos a um processo de pré-processamento para remover formatações indesejadas e elementos que não são relevantes para a análise, eliminando pontuações e outras informações que não contribuíssem diretamente para a compreensão dos padrões. Após o pré-processamento, o material foi subdividido no que chamamos de *Corpus*, que consiste no conjunto de textos a serem analisados. Cada texto foi atribuído a um eixo relevante para o estudo, que consistiu no final em três: Dinâmica de Trabalho, Representações Sociais de Pessoa com Deficiência e Relações Interpessoais. O *software* realizou uma análise de frequência das palavras presentes nos textos, envolvendo a contagem de quantas vezes cada palavra aparecia no *corpus* e a geração de listas de palavras mais frequentes.

Após esta análise inicial, o *software* realiza a chamada análise de correspondência, uma técnica estatística para identificar padrões de associação entre palavras e categorias e formar então a análise de classificação hierárquica descendente (CHD) que identifica e fórmula agrupamentos de palavras e categorias que compartilham similaridades através de um dendrograma. Através deste, foram identificados padrões, tendências e relações nas palavras e categorias analisadas, permitindo uma compreensão mais profunda que evidencia as representações sociais presentes nos dados textuais.

### **Aspectos Éticos:**

Considerando que o estudo envolvia pessoas, tornou-se necessário à apresentação do trabalho ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

(CEP), o qual foi devidamente submetido e aprovado através da comissão de ética da Faculdade Integrada do Sertão - FIS.

A participação do público nesta pesquisa envolveu o consentimento prévio através da assinatura do TCLE, o qual informou aos participantes o que seria abordado e os objetivos da pesquisa, garantindo cuidados especiais por se tratar de pessoas com deficiência auditiva, além de estabelecer um vínculo de confiança para que os participantes pudessem se sentir seguros da confidencialidade dos dados colhidos e respeito a sua privacidade. A concordância com o termo descrito foi expressa através da assinatura ou da digital do indivíduo que se interessou em participar da pesquisa.

Ressalta-se que a pesquisa não previa custos aos participantes. No entanto, todas as despesas que venham a ocorrer com a pesquisa seriam devidamente ressarcidas. Foi garantido aos participantes o direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, além de ter a liberdade de se recusar a participar e ainda de se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. A pesquisa atendeu ao que dispõe a resolução nº 510/16, do Conselho Nacional de Saúde, a qual apresenta as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Foi solicitada permissão para a gravação do conteúdo e divulgação em futuras publicações, ratificando o respeito à confidencialidade, anonimato e uso ético das informações obtidas por meio do instrumento de coleta de dados que serão utilizadas ao que se propõem os objetivos.

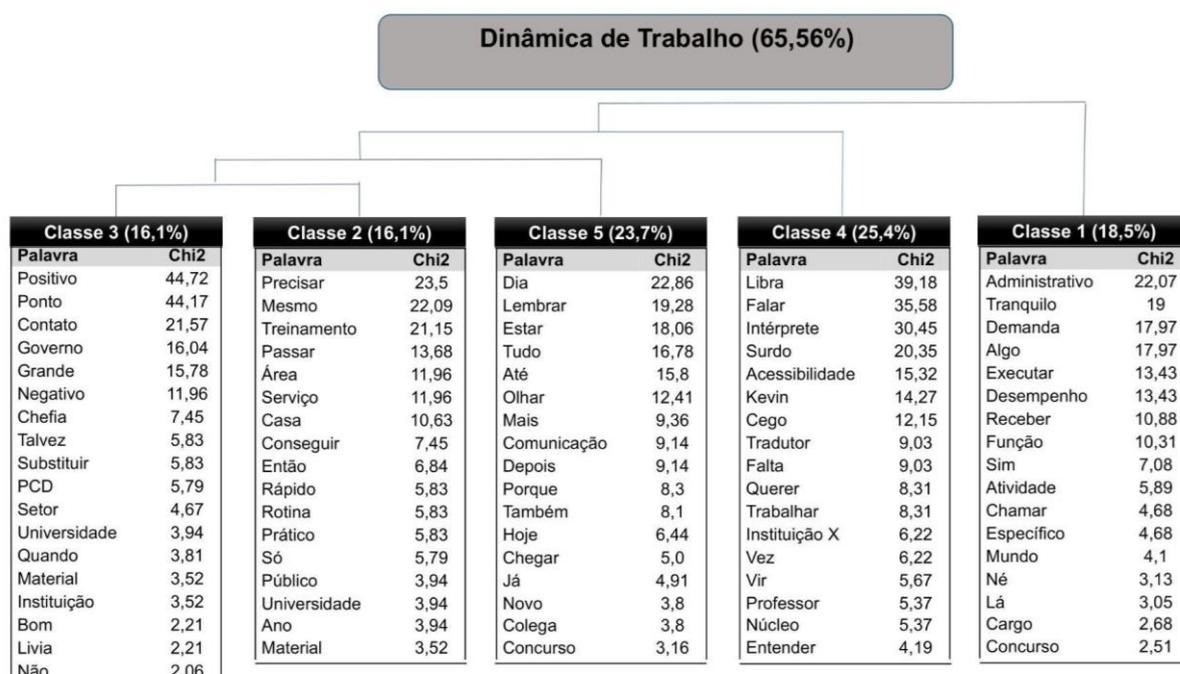
## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Após a coleta, os dados foram separados em três bancos de dados, organizados em eixos temáticos a partir dos objetivos específicos do estudo, a saber: Dinâmica do ambiente de Trabalho, Representações sobre Pessoa com Deficiência e relações de amizade, os quais foram analisados em separado pelo *software* Iramuteq, passando cada um pelo processo de Classificação Descendente Hierárquica - CHD. A seguir serão apresentados os resultados alusivos a cada eixo temático e após, as discussões para cada eixo.

Neste capítulo, portanto, serão apresentados trechos selecionados a partir da análise realizada utilizando o *software* Iramuteq. É importante ressaltar que, para garantir a confidencialidade e o sigilo dos participantes, todos os nomes mencionados nos trechos foram substituídos por pseudônimos. Essa precaução visa proteger a identidade dos entrevistados e cumprir com os princípios éticos de preservação da privacidade.

## Eixo I – Dinâmica de Trabalho

Frente ao material coletado, fora realizada a triagem manual de falas que relacionavam-se às práticas laborais, nas quais envolviam a pessoa com e sem deficiência em seu ambiente de trabalho, as quais compuseram o primeiro eixo de pesquisa e foram submetidas ao *software* Iramuteq. O *corpus* foi dividido em 118 segmentos classificados com um aproveitamento de 65,56% do texto, obtendo o seguinte dendrograma no método de Reinert:



**Figura 1** – Dendrograma Eixo I - Dinâmica de Trabalho.

Os segmentos textuais foram divididos em cinco classes, as quais se comportaram de maneira decadal, com um agrupamento em primeiro nível das classes Classe 3 - Avaliação do servidor e Classes 2 - Adaptação e treinamento, seguido da Classe 5 - Ingresso no serviço público, Classe 4 - Desempenho das atividades e por último, Classe 1 - Impressões da dinâmica de trabalho. É mister

destacar que as Classes referentes ao Desempenho das atividades e Ingresso no serviço público detêm quase metade do *corpus* textual, compondo 49,1% do total, sendo 25,4% pertencente ao Desempenho e 23,7% pertencente ao Ingresso no serviço Público. As demais classes acumulam uma média de 17% cada, com 18,6% de prevalência nas Impressões da dinâmica de trabalho, 16,1% na Adaptação e treinamento e 16,1% nas avaliações dos servidores.

Quanto aos agrupamentos, no primeiro constam as Classes 3 - Avaliação do servidor e Classe 2 - Adaptação e treinamento, isto porque, ao passo de que a primeira designa-se a ser um espaço onde o servidor tece suas considerações acerca do serviço público – sejam elas positivas ou negativas – a classe de adaptação e treinamento perpassa o momento de validação do servidor logo em sua entrada, no seu momento de apresentação para com a sua função de servidor.

No segundo agrupamento, composto pelo ingresso no serviço público de um lado, e a adaptação do servidor público e sua avaliação pessoal do outro, podemos concluir que há uma ramificação entre *processo de ingresso e serviço público em si*. Isto porque, enquanto a classe de ingresso ao serviço público que permeia o momento de entrada do servidor contém narrativas de “como ficou sabendo do concurso”, “quando fez a prova”, etc. As classes do momento pós entrada – desde o seu treinamento inicial aos pontos negativos e positivos que o servidor considera até os dias de hoje, integram o outro lado da divisão.

No terceiro agrupamento, o *software* fragmentou as narrativas que especificam o desempenho das atividades de um lado, ao passo que temos do outro todas as demais classes restantes (ingresso no serviço público, adaptação e treinamento e avaliação do processo), fazendo com que separemos o tempo de passado e presente das narrativas. Ao observarmos, conclui-se que a classe que delimita as atividades de cada um que ocorre no momento – isto é, no presente – enquanto as demais classes do outro lado da divisão das demais classes que permeiam narrativas passadas, como o processo de ingresso no serviço público e o treinamento atribuído na chegada.

Por fim, encontra-se as Classes 1 - Impressões da dinâmica de trabalho referentes a avaliações e validações do servidor para com o serviço público e vice e versa. Esta fragmentação de uma classe, que opta por isolar estas narrativas das demais, são justificadas quando compreendemos que a Classe 1 - Impressões da

dinâmica de trabalho, nada mais é do que um apanhado geral de impressões dos participantes sobre a temática “Ambiente e dinâmica de trabalho”. Observa-se que o vocabulário mais frequente destas primeiras impressões permeia da “demanda” ao “tranquilo”, resposta comum dos entrevistados quando questionados acerca de sua rotina no setor.

Com o intuito de oferecer uma análise mais abrangente, será fornecida a seguir uma explanação detalhada dos resultados de cada Classe, acompanhada de exemplos elucidativos das unidades de contexto elementares - (UCEs) presentes em cada uma delas.

### **Classe 3 – “Avaliação do servidor”**

Inicialmente, ao serem questionados sobre pontos positivos e negativos do trabalho, o Iramuteq reuniu em uma primeira classe todas as narrativas que perpassa estas avaliações. Dentre os termos com maior frequência, encontramos “chefia” e “governo”. Isto porque, conforme observado, grande parte dos pontos negativos foram associados ao Estado, sobretudo se tratando de remuneração devida e carga horária.

“É, prorrogar aí eu não sei se o governo vai ficar prorrogando assim sempre ou... Não sei como é que é mais. Digamos que é um grande ponto positivo e um ponto negativo, eu vou passar pro salário que não aumenta há cinco seis anos.” (Pedro)

“Deixa eu te apontar um outro ponto positivo. Entramos recentemente no teletrabalho, não é? Então, conseguimos fazer um percentual da nossa carga horária de casa. Isso ajudou muito, muito mesmo a ter mais leveza, não ter aquela rotina de passar oito horas fora de casa, né? Isso é um grande ponto positivo e isso é temporário. Aí quando chegar em abril, o governo vai estudar, ver os prós e os contras. E talvez prorrogar. Aí eu não sei se o governo vai ficar prorrogando assim sempre ou não sei como é que é mais.” (Pedro)

“Pontos positivos? pronto, o meu trabalho. O horário em que eu trabalho ele é muito bom. o governo do estado, todos os servidores do estado trabalham seis horas, né?” (João Caetano).

Insta ressaltar que, ainda que tenhamos obtido alguns resultados, obter pontos negativos do trabalho talvez integre um dos momentos mais difíceis da coleta.

Tentar obter impasses ou possíveis representações através de impressões negativas demonstrou-se infrutífero, uma vez que quase não obtivemos respostas negativas sobre convivência, sugerindo ambientes plenamente e constantemente harmoniosos.

Há de se compreender que tais devolutivas já eram previstas, contudo, a polidez e o medo da reprovação social fez com que grande parte dos entrevistados conduzisse ao entendimento de que não havia ponto negativo, atribuindo o peso do problema - quando atribuía - a um ente federativo, e não a algo de convívio diário.

Ainda neste certame, a classe “Avaliação do servidor”, embora seja designada em boa parte a nomear a atividade e atribuição de cada entrevistado, foi percebida pelo *software* com uma das falas da Livia, a respeito de sua percepção de convívio com o servidor com deficiência de seu setor.

“Quando eles alguns... Normalmente não... Algumas vezes percebemos quando está com Kevin que as pessoas não se referem a Kevin, sempre falam conosco, entendeu? É, ou então querem superproteger Kevin”. (Livia)

Como é possível observar o trecho selecionado acima pode indicar o modo como a profissional enxerga e significa a colega PCD em sua relação com os demais que não integram este setor. Podemos estar diante aqui de uma percepção de silenciamento através de capacitismo. Uma representação de PCD a partir de uma imagem mais “infantilizada” e “vulnerável”, que dificulta o servidor PCD de falar por si próprio, uma vez que a palavra lhe era sequer dirigida.

## **Classe 2 – “Adaptação e treinamento”**

Nesta classe, agrupam-se UCEs relacionadas ao processo de ingresso do servidor no serviço público. O que pôde ser observado inicialmente foi que, em nenhuma das instituições na qual fora realizada a pesquisa houve algum tipo de treinamento voltado à acessibilidade e inclusão da Pessoa com Deficiência. As instituições apenas ofertaram uma demonstração da rotina do servidor público, sem especificação de setor.

“É um costume da instituição de fazer isso. Então o treinamento que tivemos foi para as rotinas da instituição e do serviço, e não necessariamente para a minha área.” (Pedro)

Muito embora boa parte de alguns servidores de um grupo específico lidarem

diariamente com pessoas com deficiência, não houve qualquer capacitação para seu ofício. Contudo, foi observado que não houve queixas quanto a esta ausência, do contrário. Os participantes consideravam estar aptos apenas pelo processo de ingresso através do concurso público.

“Então... Nós passamos por uma banca para avaliar nossa competência linguística. Nessa banca, associado à certificações que eles exigem. Então já entramos aptos, né? Não precisamos receber treinamento.” (Pedro).

Ocorre que, para além de uma capacitação técnica, seria necessário por parte das instituições o fomento de capacitações específicas voltadas à inclusão de grupos como o de pessoas com deficiência, para lidar tanto no ofício como em convívio interpessoal no ambiente de trabalho.

Já quando questionado sobre seu possível treinamento, um dos servidores com deficiência informou que apenas passou um mês indo em horário oposto ao seu (seu turno era pela manhã e ele frequentava também o período da tarde), com a finalidade de adquirir prática com outro servidor, o qual realizava o mesmo trabalho.

“Não, eu passei um período de um mês com outro servidor lá é, E acaba sendo um treinamento, mas vamos dizer assim, mas na prática, né? Eu ia, eu ia no mesmo horário que ele, né?” (João Caetano).

Ocorre que esta troca de horário se deu devido à ausência de auxílio que o servidor possuía e possui em seu setor. Isto porque, conforme observado durante a entrevista, seu trabalho era sozinho, possuindo apenas uma chefia imediata a qual não integrava seu setor, não frequentava o seu ambiente de trabalho e se comunicava através de telefone/celular.

Neste caso em específico, não houve qualquer tipo de capacitação no ingresso deste servidor ao serviço público e qualquer adaptação ao seu desempenho laboral. Do contrário, este por vezes realiza atividades inaptas às suas necessidades, fazendo com que este recorra ao auxílio de terceiros. Observamos que, no caso deste servidor, a construção de suas relações de amizade dentro do setor também ficou comprometida, uma vez que lhe foi atribuído um ambiente isolado, com contato eventual apenas de chefia e auxílio.

## **Classe 5 – “Ingresso no serviço público”**

Nesta classe, obtivemos como predominância os termos que se faz referência ao processo de ingresso do servidor no serviço público - isto é, como se deu o ingresso, como tomou conhecimento do concurso e em que ano.

“Eu fiz esse concurso em dois mil e dezessete e eu lembro, eu fui aprovado e tudo. Acompanhei por um tempo. Depois eu percebi que assim, não tinha mais nenhuma novidade, e acabou caindo no esquecimento até que, é, recebi o e-mail. “(João Caetano)

“Alguma colega que chegou para mim e disse: “olha, vai abrir concurso. Realmente, eu não lembro como chegou até a mim.” (Pedro)

Embora as narrativas tenham obtido um padrão repetitivo, é importante evidenciar o ingresso de servidores públicos através do uso da lei de cotas para concursos. Constantemente, é necessário observar todas as vias nas quais se pode obter estratégias de inclusão à pessoas com deficiência, e se estas vias estão contribuindo através dos seus objetivos.

#### **Classe 4 – “Desempenho das atividades”**

Em um dos ambientes em que se deu a realização da coleta, boa parte dos servidores, sendo eles com ou sem deficiência, realizavam atividades em prol da comunidade acadêmica de pessoas com deficiência, através da tradução e interpretação de LIBRAS ou leitura em Braille, por exemplo.

“É... os intérpretes normalmente falam sobre libras. Kevin, que a é a pessoa cega fala sobre, braille e outros falam sobre PCD em geral, mas aí com a ausência de Kevin, também entramos com a parte do Braille.” (Pedro)

Ocorre que, em meio às frases selecionadas pelo *software*, fora relatado um discurso já esperado, que permeia boa parte das relações de trabalho do mundo moderno: a realização de demandas além das quais foram concursados.

“Olha, Pedro também faz, eu lembrei de outro. Beatriz também faz hoje mesmo estava fazendo outra coisa que não foi pro concurso dela, mas que chegou uma demanda de um surdo e ela desempenha. Então, na verdade, todos fazem demandas além das quais foram concursados.” (Livia)

Ao propor uma discussão que envolvesse a possível ausência de um dos

integrantes do setor, evidenciou-se que o trabalho insubstituível fora atribuído ao servidor PCD. Isto porque, naquele ambiente em que realizamos a coleta, este servidor era o único capacitado a desempenhar o seu trabalho.

Aos demais, pôde-se observar que, além das demandas alternarem entre servidores que desempenhavam a mesma função, novas demandas surgiam (fora das quais foram designados) e eram desenvolvidas por todos. Todavia, ao questionar sobre a proatividade do servidor com deficiência do setor, este sempre foi visto com admiração pela eficiência de seu desempenho, tanto pelo que lhe era designado, como por suas atividades além do esperado.

### **Classe 1 – “Impressões da dinâmica de trabalho”**

Observamos que, ao questionar os participantes acerca do que seria “trabalho” e “trabalhador”, as respostas foram integradas ao *software* na nas impressões da dinâmica de trabalho, juntamente com as perspectivas do servidor com seu próprio trabalho. Deste modo, a classe opta por correlacionar o trabalhador *teórico* e o *prático*, suprimindo seus termos em comum, tal qual “demanda”, “tranquilo e desempenho”.

“Trabalhador é a pessoa que exerce a atividade, a qual foi designada. aqui no setor eu desempenho a parte administrativa. eu recebo e-mails, envio e-mails, elaboro documentos, é... Coordeno as atividades, às vezes designo funções.”  
(Livia)

“Trabalho? exercer uma função que possa ser útil para a sociedade. alguém que serve o público nas suas demandas, nas suas dores.” (Beatriz)

Ao compreender o trabalho enquanto um exercício de função a qual lhe foi atribuída, observa-se uma perspectiva meramente operacional do trabalho.

“Trabalho? eu definiria como, produção e ser produtivo. É produzir algo. É você... o trabalho é executar uma determinada, né? A determinada função ou determinado... então como é que eu posso dizer...” (João Caetano)

Não foram encontradas respostas que relacionam o trabalho ao ser agente de transformação social, mas foram encontradas narrativas que perpassam pela capacitação profissional, a fazer algo importante por alguém:

“Enfim, é um trabalho que eu pude dizer que eu escolhi, que é algo que eu, trabalho com algo que eu faço, que eu pesquiso, que eu estudo. É, é um trabalho na área de educação.” (Pedro)

“É, então o nosso trabalho em si é tem esse lado bom, que é poder fazer algo importante na vida de alguém, né?” (Bárbara)

Contudo, ao adentrar nos ofícios de cada entrevistado, percebe-se que as demandas se comportam de modo repetitivo, o que poderia vir a justificar suas próprias percepções acerca do trabalhador.

“É... As atividades, algumas são repetitivas, né? Se repetem. Eu tenho uma rotina administrativa, mas sempre tem algo novo, porque sempre tem. É o atendimento às demandas.” (Livia)

Em se tratando de uma classe que dissocia-se dos demais segmentos no dendrograma, é importante observá-la com uma zona de polidez a qual permeia boa parte da coleta. Tratam-se das primeiras e consensuais afirmativas sobre o trabalho, que são ditas quase que de forma idêntica a cada entrevistado. “Aqui é um ambiente tranquilo” - é a afirmativa de servidores com e sem deficiência, mas com representações singelamente distintas, as quais serão detalhadas nos capítulos seguintes.

Ao avaliarmos em um panorama geral a inserção dos servidores com deficiência no mercado de trabalho, poderíamos concluir, inicialmente, que esta se deu com êxito. Isto porque, o art. 37, inciso VIII da Constituição Federal prevê expressamente que a lei deverá reservar um percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência e definir os critérios de sua admissão (BRASIL, 1988).

No âmbito federal, o percentual máximo foi definido através da Lei nº 8.112/1990 (Estatuto dos servidores públicos) (BRASIL, 1990), enquanto o percentual mínimo foi definido em 5% através do Decreto de nº 9508/2018, estabelecendo então, que 5% a 20% das vagas ofertadas para cargos em serviço público deverão ser de pessoas com deficiência.

Falamos em êxito na entrada pois, ao questionarmos o ingresso destes servidores ao serviço público, todos adentraram através da reserva de vagas

destinadas a pessoas com deficiência. Ademais, por parte do público entrevistado trabalhar com acesso e inclusão a PCDs, foram citados vários exemplos ao longo das entrevistas de servidores, discentes e docentes que utilizaram do serviço de ações afirmativas para compor o ambiente acadêmico.

Todavia, ao trabalharmos a *permanência* destes servidores nestes ambientes, é necessário observar uma gama de fatores. Começamos então através do treinamento, primeiro passo do servidor público ao ingressar em sua carreira.

Inicialmente, é mister destacar que, no Brasil, a obrigatoriedade de treinamentos para servidores públicos pode variar de acordo com diferentes órgãos, cargos e níveis governamentais. Não há uma regra única que se aplique a todos os servidores públicos do país, mas é comum que existam exigências de capacitação e treinamento como parte do processo de ingresso no serviço público, bem como ao longo da carreira.

No âmbito público federal, o Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998 (BRASIL, 1998) institui a *Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional*, estabelecendo as diretrizes necessárias para capacitação adequada e inclusiva. No inciso VI ainda no art. 7º, consta enquanto obrigação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado:

VI - criar mecanismos de incentivo à atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação e de apoio às iniciativas de crescimento profissional do servidor.

Considerando então, que o momento de capacitação é também uma oportunidade de ambientar a dinâmica de trabalho ao servidor com deficiência e os demais, podemos observar que nos ambientes em os participantes desenvolvem suas atividades as capacitações não aconteceram adequadamente de modo a satisfazer as demandas inclusivas à pessoa com deficiência.

Em alguns ambientes, foi relatado apenas a presença de um curso de integração, que aborda aspectos como a estrutura organizacional, normas internas, direitos e deveres dos servidores. Em contraponto, alguns órgãos podem oferecer treinamentos sobre igualdade de gênero, diversidade e não discriminação a grupos

minoritários, como é o caso da pessoa com deficiência.

Vale ressaltar que a obrigatoriedade e os tipos de treinamentos podem variar entre diferentes esferas de governo (federal, estadual e municipal) e entre os diversos órgãos e instituições públicas, razão pela qual em um dos participantes entrevistados informou não ter havido qualquer tipo de treinamento ou capacitação por parte do órgão com a sua entrada. Durante o processo de coleta e análise dos dados foi possível verificar que os demais participantes da pesquisa com e sem deficiência também relataram não ter participado de um processo de formação profissional de modo a garantir uma prática laboral integrativa e inclusiva

De fato, há um paradigma subjacente à dinâmica laboral que abrange questões que vão além de públicos específicos como pessoas com deficiência. Enquanto autores como Peter Senge (2018) destacam a importância de sujeitos e organizações se ajustarem mutuamente constantemente para prosperar em ambientes complexos, observa-se ainda no cenário atual, em alguns momentos o foco na importância em como os sujeitos se moldam às demandas do trabalho, ou em outras situações a presença da abordagem tradicional em se adaptar o trabalho para atender às necessidades individuais dos sujeitos.

Quando tratamos especificamente de grupos como PCDs, é necessário que esta visão organizacional que integraliza o trabalho ao sujeito seja ainda mais incisiva. Amâncio e Mendes (2023) realizaram uma revisão bibliográfica a respeito da presença de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Os resultados evidenciaram uma barreira delicada neste ambiente, elencados, por exemplo, pela falta de preparo dos colegas, sobretudo em reconhecer a capacidade laboral dos indivíduos com deficiência.

Simonelli e Camarotto (2011) salientam ainda que a barreira comunicacional e a falta de conhecimento sobre a capacidade funcional das pessoas com deficiência ainda interferem negativamente na inserção laboral e alocação em mais espaços de trabalho. Do ponto de vista psicossocial tais circunstâncias aqui elencadas (Amâncio e Mendes, 2023; Simonelli e Camarotto, 2011) suscitam barreiras atitudinais, as quais se manifestam em suas práticas laborais a partir do preconceito e na discriminação para com as pessoas com deficiência em idade economicamente ativa. Sabemos ainda que tais práticas afetam o convívio social e podendo gerar segregação

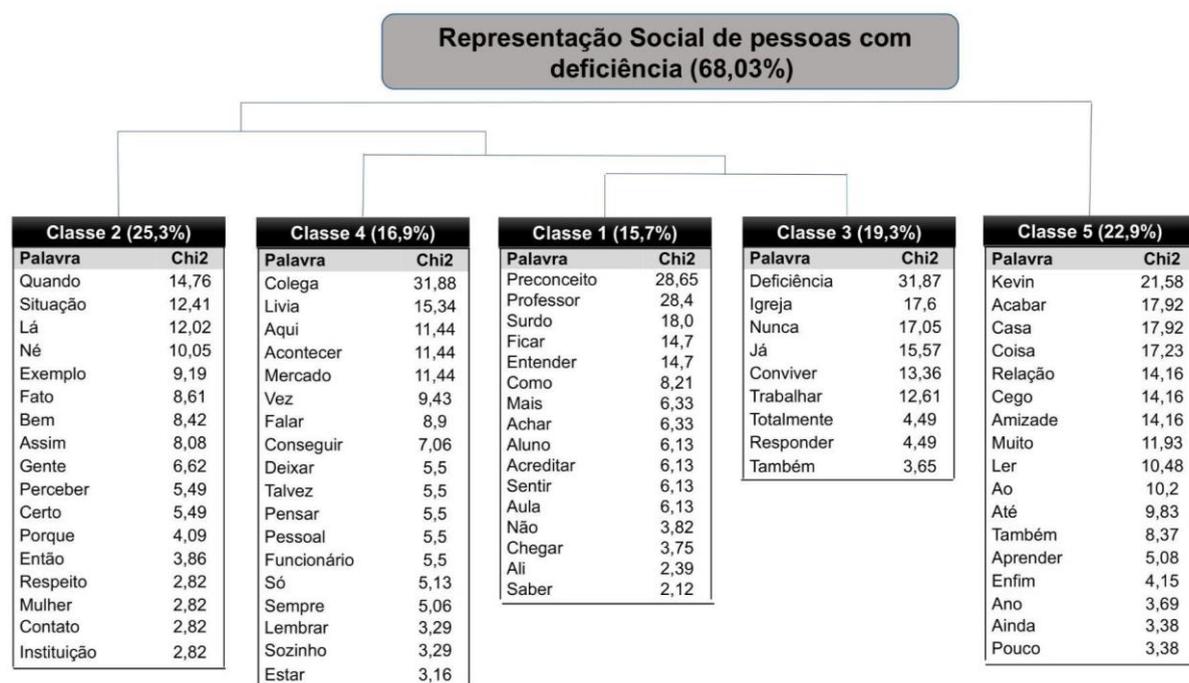
(Lima et al., 2013). Vale dizer que as barreiras atitudinais podem também decorrer do capacitismo, que, diferentemente do desconhecimento, está voltado à subestimação do potencial desses sujeitos.

Ocorre que, a falta de capacitação adequada para a interação com colegas de trabalho com deficiência configura um desafio crítico desde o processo de contratação nas vias privadas à gestão de pessoas através dos profissionais de recursos humanos. (Beier et al., 2021) A implementação de programas eficazes pode desempenhar um papel central na instauração de uma cultura organizacional que valorize a dinâmica laboral inclusiva e fortaleça a luta anticapacitista.

## **Eixo II - Representação Social de pessoas com deficiência**

Para a análise do Eixo II - Representação Social de pessoas com deficiência, após o processo de finalização da coleta dos dados, deu-se o processo de seleção manual de diálogos que abordavam Representações Sociais atreladas a pessoas com deficiência. Estes diálogos constituíram o segundo eixo do estudo e foram submetidos à análise pelo programa Iramuteq. O conjunto de dados foi fragmentado em 112 sessões categorizadas, abrangendo 68,03% do conteúdo textual.

No intuito de assegurar a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos que participaram das entrevistas, insta ressaltar novamente que todos os nomes foram modificados. Essa medida foi adotada para garantir que a identidade dos participantes seja preservada e que suas contribuições permaneçam anônimas ao longo do estudo.



**Figura 2** – Dendrograma Eixo II - Representação Social de Pessoas com Deficiência

A divisão dos segmentos textuais ocorreu por meio de cinco classes, caracterizadas por uma progressão decrescente. Essa categorização resultou na formação de grupos que serão interpretados na ordem da *esquerda para a direita*, com a Classe 2 - Sob a ótica de João Caetano a primeira, a Classe 4 - situações de capacitismo presenciadas/vivenciadas a segunda, seguidas pela Classe 1 - Preocupação sobre o trabalho da PCD e a Classe 3 - Fora do ambiente de trabalho em um único agrupamento e, por último, a Classe 5 - Representações do servidor PCD. É essencial salientar que a classe que mais envolve as narrativas de uma pessoa com deficiência, Classe 2 - Sob a ótica de João Caetano, abrange a maior parte da porcentagem do *corpus*, contribuindo com 25,3%, seguida da segunda maior porcentagem atrelada à Classe 5 - Representações do servidor PCD, relacionada a Representação Social do Servidor Público com deficiência 22,9% do total. Do montante restante, 16,9% pertencem a Classe 4 - situações de capacitismo presenciadas/vivenciadas, 15,7% a Classe 1 - Preocupação sobre o trabalho da PCD e 19,3% da Classe 3 - Fora do ambiente de trabalho.

Em relação aos agrupamentos, o primeiro inclui as Classe 1 - Preocupação sobre o trabalho da PCD e Classe 3 - Fora do ambiente de trabalho. A primeira envolve algumas narrativas relacionadas a situações de proteção e cuidado para com PCDs. A segunda aborda a vivência dos servidores com PCD fora do ambiente de

trabalho, o que coincidiu também na esfera de cuidado, recaindo em ambientes como família e igreja.

No segundo agrupamento, temos de um lado situações de capacitismo presenciadas/vivenciadas e, do outro, a preocupação sobre o trabalho da PCD e narrativas fora do ambiente de trabalho. Isso demonstra uma ramificação entre situações em que o narrador se comporta passiva e ativamente de modo capacitista. Enquanto as narrativas acerca da preocupação sobre o trabalho da PCD e narrativas fora do ambiente de trabalho são sempre comportadas de maneira ativa pelo narrador, isto é, ele que age com preocupação, cuidado, ou ele que cuida na igreja ou na família, a classe do segundo lado aborda o situações em que o narrador apenas presenciou ou lhe foi dirigida uma fala capacitista, desde o treinamento inicial até as avaliações positivas e negativas do servidor, portando este sempre uma postura de agente ouvinte ou passivo.

No terceiro agrupamento, o *software* dividiu as narrativas que detalham o as narrativas únicas dos servidores PCDs de um lado, e as demais classes do outro (situações de capacitismo, preocupação com a PCD e fora do ambiente de trabalho), dividindo narrativas representativas de PCDs de narrativas de servidores sem deficiência. Conclui-se que, ainda que as narrativas dos servidores PCDs tenham mais protagonismo, muitas ainda sim foram contadas sobre um terceiro, ou seja, ainda sim o capacitismo dificilmente é contado em primeira pessoa, mas sempre é relatado sobre um amigo também PCD.

Por fim, a Classe 5 - Representações do servidor PCD trata de todas as falas relacionadas a PCDs que envolvem a visão à luz da TRS sobre a deficiência e o desempenho da PCD no trabalho. A separação dessa classe das demais se justifica pelo fato de englobar impressões gerais dos participantes sobre o servidor com deficiência. As palavras frequentes nessas primeiras impressões variam de "relação" a "amizade", além do nome próprio de um dos servidores PCD. Assim como no eixo I, esta última classe de panorama geral é sempre mais polida, mas se isola das demais, como uma camada superficial de boas impressões.

Tal qual o eixo anterior, a seção subsequente apresentará uma descrição minuciosa dos resultados de cada classe, juntamente com exemplos elucidativos das UCEs encontradas em cada uma dessas classes.

## **Classe 2 - “Sob a ótica de João Caetano”**

Na primeira ramificação do modelo proposto pelo Iramuteq, uma nova classe se sobressai - a Classe 2 - sob a ótica de João Caetano - onde se é possível encontrar em sua grande maioria, as narrativas do servidor com deficiência em sua própria experiência no trabalho atual, bem como de seus trabalhos anteriores, onde pôde também trabalhar com outros funcionários com deficiência e presenciar situações capacitistas.

De início, através de algumas UCEs torna-se evidente o discurso de autocobrança que o próprio servidor PCD constrói. Isto porque, ao tratar sobre respeito, este narra que conquistou o seu através do exercício de um trabalho bem feito.

“Nós, vou dizer assim, logo é, nós fomos bem acolhidos lá. Porque de fato assim a gente fazia o trabalho administrativo e fizemos bem feito e com isso a gente tinha também o respeito dos outros.” (João Caetano)

O que é curioso de se observar é que, ao invés de conceber o respeito ao sujeito agente - este é, a quem lhe deve o respeito - responsabilizando o outro pelo mínimo que lhe deve ser entregue, o João Caetano narra que sente a necessidade de “mostrar para o que veio”.

“Há situações que sim, há situações em que parece que a gente de fato tem que mostrar para que veio, né? Nem digo assim, mostrar para que veio... Parece que a gente tem que mostrar que a gente é útil ali porque há situações em que tem aquele olhar discriminatório.” (João Caetano)

Ao que aparenta, de modo não intencional, o João Caetano acaba narrando a autocobrança do servidor ou funcionário com Deficiência quando este ingressa no mercado de trabalho. Isto porque, dada a representação capacitista do servidor PCD enquanto sujeito limitado frente ao ritmo do mercado de trabalho, este se sente na obrigação de mostrar-se em dobro ou triplo, com a finalidade de que se sinta respeitado pelos demais membros que compõem o espaço de trabalho.

“A gente não era só uma PCD que estava lá para cumprir uma determinação do governo. A gente de fato fazia o nosso trabalho e fazia bem feito. Então a gente tem o respeito do pessoal e era muito, muito tranquilo.” (João Caetano).

Embora tenha denominado o antigo serviço enquanto tranquilo, o João Caetano discorre que conviveu com um funcionário que também possuía deficiência situações de preconceito, além da ausência de preparo profissional e discriminação.

“Houve uma situação em que de fato, assim... Veja só... Você vai entender a situação. É ele. Ele foi colocado no setor de frota. É uma das demandas lá dele, era frota.” (João Caetano)

“Então é quando designaram ele para frota houve, assim, um burburinho, tá lá e o cara não vai nem poder ir, mas não que ele é não... Assim, por incapacidade intelectual.” (João Caetano)

“É discriminando, não abertamente, mas aí percebi que ele ficava assim... Com aquela, com aquele receio dizendo “oh, o cara que veio para cá” então assim, eu, quando eu tenho um contato onde eu já trabalhei e até mesmo no contato fora do trabalho (...)” (João Caetano).

“Não é aberta, não é explícita. Mais. Há uma certa discriminação quando não é uma pessoa, digamos, normal, né?” (João Caetano).

A tentativa em amenizar situações vivenciadas pelo capacitismo se faz presente em vários momentos durante a situação de entrevista e nas análises geradas pelo *software* Iramuteq. Apesar dos discursos por vezes apresentarem a tranquilidade em desenvolver as atividades em seu espaço de trabalho, lembranças e relatos de discriminação, preconceito e exclusão se fizeram presentes.

#### **Classe 4 - “situações de capacitismo presenciadas/vivenciadas”**

Após uma nova subdivisão, na Classe 4, situações de capacitismo presenciadas/vivenciadas, o Iramuteq reuniu UCEs que, em sua grande maioria, relataram situações de preconceito, discriminação e capacitismo que cada um havia presenciado. O participante Pedro, por exemplo, exemplifica as impressões das demais pessoas quando seu amigo - o servidor PCD - tem que realizar uma viagem a trabalho.

“Eu não sei se se enquadra no que você está falando, o próprio Kevin. Ele precisava fazer uma viagem, E uma colega do setor de diárias e passagens perguntou a Livia “mas ele consegue? ele vai sozinho e dá? [...] a Livia “claro” não que ela teria poder de de, de de proibir essa colega. Não tem. Ela só

deveria despachar a passagem, mas ela perguntou mas ele consegue, dá? Ele faz essa viagem sozinho?” (Pedro)

O Iramuteq ainda reuniu algumas UCEs presentes na fala da participante Beatriz, ainda na sua narrativa com o mercado que não soube prestar a atenção adequada e forneceu um funcionário analfabeto para auxiliar uma pessoa com deficiência visual.

“E que já aconteceu com ele, de ir no supermercado, um supermercado. Não posso falar o nome do mercado. E aí, às vezes, eles disponibilizavam funcionário [...] Aí ele sempre falava que era chato ir pro mercado, porque já aconteceu com ele aqui, de ir ao mercado, disponibilizar um funcionário para fazer as compras com ele e que uma vez aconteceu disponibilizar um funcionário que era analfabeto.” (Beatriz)

Já a participante Bárbara, ao se referir ao mesmo colega, afirma que faz uso da frase “ele é totalmente em tudo, está em tudo e faz tudo” para responder a todos e quaisquer comentários limitantes que fazem a respeito de seu colega.

“Então, às vezes o pessoal nem... Tem que perceber, ele é totalmente em tudo está em tudo faz de tudo. Entendeu? Por isso que a pessoa às vezes nem lembra.” (Bárbara)

Já nas UCEs do João Caetano, participante PCD, o mesmo afirmou em primeiro momento não ter tido nenhum problema, além de sempre ter tido ajuda de seus colegas. Todavia, acredita que a sociedade se porta de modo capacitista ao considerar que um funcionário PCD não terá o mesmo que os demais. “Com quem convivi e por onde passei eu não tive problema com isso. É, sempre tive, é apoio e ajuda dos meus colegas e das pessoas que estavam ao meu redor [...] Porque algumas pessoas, de fato acham que não vai ter o rendimento que uma pessoa normal. É, teria. Então é o que eu sempre falo com alguns colegas desses que eu tenho contato é: se qualifiquem.” (João Caetano).

“Entre aspas, uma pessoa com deficiência se não houvesse um, talvez se não houvesse uma lei que obrigasse algumas empresas a contratar esse pessoal, é talvez a gente tivesse dificuldade de estar inserido no mercado de trabalho.” (João Caetano)

É importante observar que, ainda que o participante tenha plena consciência de suas capacidades laborais, este sabe que caso não houvesse uma lei para a reserva de vagas para pessoas com deficiência, muitos estariam com dificuldade para conseguir emprego. Em outras palavras, se reconhece que a falta de inserção deste grupo no mercado de trabalho nunca se deu em virtude de quaisquer limitações, e sim em uma representação acerca do trabalho de uma PCD.

### **Classe 1 - “Preocupação sobre o trabalho da PCD”**

A Classe 1 - Preocupação sobre o trabalho da PCD integra a última ramificação do quadro proposto pelo Iramuteq ao lado da classe 3. O *software* reuniu na Classe 1 - Preocupação sobre o trabalho da PCD, as narrativas de todos os participantes em seu ambiente de trabalho acadêmico com pessoas com deficiência. De início, algumas UCEs reuniram as narrativas de um dos ambientes entrevistados, as quais se referiam a recente inserção de um professor com deficiência auditiva no corpo docente de uma instituição.

“[...] é mais uma ansiedade, tipo assim “ um professor surdo, o que a gente vai fazer? Como é que vai ser o semestre? Mas só isso. Eu não acredito que seja preconceito” (Beatriz).

“Não acho que o máximo que acontece assim, não mesmo o máximo que acontece é quando assim tem o primeiro dia de aula do professor surdo. E aí os alunos ficam assim. Como assim?” (Beatriz).

A participante Beatriz ainda traz em sua narrativa uma experiência que teve como intérprete de libras, diante de um professor capacitista que, ao observar a aluna com deficiência auditiva, questionou o porquê dela estar ali, não enxergando capacidade na aluna em compreender o conteúdo trabalhado na disciplina.

“Ela era uma menina surda e uma vez um professor dela de matemática, chegou na sala dos professores falando que não entendia porque que ela estava ali, porque ele não acreditava que ela atendia [...] Ele questionou assim, a presença dela na escola real. Assim, ele falou “não entendo porque que ela tá aqui” sabe? E ele falava isso abertamente. Eu ficava tipo, meu Deus, como pode?” (Beatriz).

Enquanto Beatriz apresenta mais revolta diante da narrativa, ao ser

questionada sobre a leitura que dá ao capacitismo que presencia no cotidiano, outra participante, Bárbara afirma que enxerga as boas intenções, e que não acha que as atitudes sejam feitas intencionalmente. Que tudo sempre está mascarado do velho assistencialismo.

“Mulher, eu acho que, por incrível que pareça, a maioria das pessoas fazem isso com a boa intenção, entendeu? Querendo ajudar, querendo fazer aquele velho assistencialismo. E não por não gostar dessa pessoa.” (Bárbara).

A literatura também concebe a ideia de que na grande maioria dos casos, há uma noção de assistência e cuidado que atravessa as falas capacitistas. Todavia, ainda que regado de boas intenções, o capacitismo é produto de uma representação social do sujeito PCD enquanto incapaz, frágil e dependente (Carvalho-Freitas e Marques, 2010) mantendo um ciclo de violência que inviabiliza novas representações.

### **Classe 3 - “Fora do ambiente de trabalho”**

A Classe 3 - Fora do ambiente de trabalho, integra a última divisão ao lado da Preocupação sobre o trabalho da PCD, também reuniu narrativas de convívio com pessoas com deficiência. Contudo, enquanto a Classe 1 integralizou o ambiente acadêmico, a Classe 3 - Fora do ambiente de trabalho corresponde às interações com indivíduos PCDs fora do ambiente de trabalho.

Ao citar os ambientes mais frequentes fora do espaço de trabalho, os participantes nomearam a igreja e o núcleo familiar. Ainda segundo os participantes da pesquisa, seriam nas igrejas (protestantes), mais notadamente durante a realização de cultos voltados às pessoas com deficiência auditiva sem qualquer som ou tentativa de comunicação com o ouvinte que não faça leitura em LIBRAS que tais interações sociais aconteceriam.

“Lá a gente ensina libras para crianças. Para a comunidade externa também. Pessoas que não são da igreja. A minha igreja foi criada por pessoas com deficiência.” (Beatriz).

“Minha igreja foi criada por um casal surdo. E hoje o pastor é filho desse casal de Surdos, então ele é chamado de CODA, que é o filho de pessoas surdas. Então assim, a minha igreja já é desse contexto.” (Beatriz).

O espaço familiar configurou-se como o segundo espaço de interação social

fora do ambiente de trabalho entre as pessoas com e sem deficiência, segundo os participantes.

“Sim. Eu sou irmão de pessoa surda, inclusive o seu irmão mais novo, então desde que eu nasci eu já convivo com uma pessoa surda. Não É, talvez pelo fato que eu te falei [...]” (Pedro).

“E além disso, tem, eu tenho na minha família uma pessoa com deficiência, o meu sobrinho que não anda. Na igreja, assim como eu já sei a língua pra mim mesmo é super tranquilo, é super fácil.” (Beatriz)

Ao que parece, diante da necessidade surgida no ambiente familiar é que os membros da família se dispuseram a buscar uma formação em LIBRAS. Ainda que hoje não seja a principal motivação, há de se admitir que este necessitou de um fato gerador proeminente de uma necessidade particular para buscar algo que deveria ser de conhecimento de todos.

### **Classe 5 - “Representações do servidor PCD”**

A Classe 5 - Representações do servidor PCD, ocorre em uma primeira fragmentação das demais classes, onde serão encontradas todas as falas que fazem referência ao convívio com Kevin, o servidor PCD de um dos locais onde foi realizado o procedimento de coleta.

“Em relação a amizade, eu acabei construindo um vínculo de maior proximidade com o Kevin. Ele tinha um cão guia que acabei me apegando muito, então eu fazia visitas constantes a ele, infelizmente esse ano cão guia dele morreu.” (Beatriz)

De início, é importante observar que todos os colegas com quem o servidor PCD convive no setor e foram entrevistados compreendem que possui ali uma relação de amizade. A maior frequência de palavras obtidas na classe transparece de imediato a ideia: de início, o nome do servidor, seguido de “relação”, sua deficiência - visual - “amizade” e curiosamente, “casa”.

Ocorre que, durante as entrevistas, foi observado que alguns participantes frequentavam a moradia do servidor PCD para auxiliá-lo com algumas atividades como uso do computador, audiodescrição, leitor de tela, etc.

“Às vezes, ao usar o computador, algumas coisas que o programa não lia, né? Esqueci o nome do programa agora. Que eles tem leitor de tela, mas às vezes algumas coisas não conseguia ler.” (Beatriz)

“Às vezes ele precisava do meu auxílio mesmo pra procurar alguma coisa em casa, então ele me ligava “Bia você pode vir aqui me ajudar a procurar alguma coisa” e eu ia até lá e a esposa dele é cega também, então às vezes eu ia lá e ajudava os dois.” (Beatriz)

Ainda na mesma classe e sobre o mesmo colega, a Beatriz relata que também o auxiliava na realização da feira, onde aprendeu a descrever tipos de carnes e pães, e novamente conclui que estas ocasiões culminaram na amizade que construíram hoje.

“Também para ir ao supermercado para fazer a descrição para ele, porque ele sente, é, relata para gente essa dificuldade no supermercado e diz que é muito difícil ir ao mercado fazer compras.” (Beatriz)

“[...] aprender a descrever carne, né? Tem vários tipos aí, aprendi escrever coisas no mercado, descrever os tipos de pães. Então, assim... Minha amizade mesmo mais próxima realmente é com Kevin.” (Beatriz)

De oportuno, a participante relatou adversidades que pôde observar ao longo do seu convívio com seu amigo, como a falta de preparo de alguns supermercados em atender pessoas com deficiência, ao encaminhar um funcionário analfabeto para realizar a descrição do produto para uma pessoa com deficiência visual.

“O cara não sabia ler, como é que ele ia ler marca, ler é, enfim, as informações do produto. Aí Kevin disse que foi até ao gerente da gente, reclamou, como assim?” (Beatriz).

“Eu sou cego e você? Tipo assim, e Kevin até falou assim, tão constrangendo o funcionário também, porque ele precisa ler para mim a informação e ele não sabia ler.” (Beatriz)

Torna-se claro de imediato que a relação de amizade construída perpassa as adversidades que enfrenta o servidor com deficiência em seu cotidiano. Isto porque, ao descrever sua relação, a Beatriz sempre descreve situações onde, de alguma forma, culmina em auxiliar o amigo.

“Aí a gente acabou construindo esse vínculo eu e Kevin. A gente marcava muito pra ir pro cinema, pra poder descrever o cinema. Ele já me chamou algumas vezes.” (Beatriz)

“Ela estava aposentada e aí ele levou ela pra Florianópolis pra ficar, pra ter esse período de aposentadoria mesmo. Eles se separaram aí, infelizmente, esse ano ela acabou falecendo, e aí eu fazia visitas.” (Beatriz)

Dentre as demais UCEs da classe, o *software* também selecionou algumas afirmativas sobre o desempenho do servidor no âmbito do trabalho na visão dos colegas. Para tal, a visão de “proativo” foi a mais predominante.

“Se for de viajar para dar alguma aula, alguma coisa na área dele, ele toca. Se for de ir sozinho, ele vai sozinho. O Kevin é bem proativo também.” (Pedro).

“Kevin, ele tá entre os que são proativos também, Kevin é muito bom. ele, o que você pedir ele, ele toca, se tiver dentro da capacidade dele, ele topa.” (Pedro).

Contudo, é importante destacar quais momentos conceberam ao colega a noção de proativo. Isto porque, ao exemplificar, o Pedro citou viajar sozinho e tocar os projetos profissionais (desde que estes estejam dentro de sua capacidade), atribuições as quais não seriam denominadas a um sujeito sem deficiência, ainda que este executasse exatamente as mesmas atividades, da mesma forma.

Comumente, é possível encontrar situações em que pessoas com deficiência são posicionadas em setores mais em observância à sua categoria do que suas necessidades e seu potencial (Omote, 1996). Durante a coleta, a exemplificação clara do que escreve a teoria foi encontrada: Um servidor com deficiência foi colocado em um setor administrativo onde se é necessário pedir auxílio para realizar o mínimo inerente à sua profissão.

Ao observar as narrativas de um dos servidores PCD em seu contexto de trabalho, é importante destacar a existência de situações em que os servidores com deficiência não se integram de maneira adequada, o que só acaba por contribuir com a representação do PCD enquanto um sujeito incapaz de realizar trabalho (Tanaka e Manzini, 2005). Compreendemos que essa falta de adaptação pode ser atribuída, em parte, pelo mesmo ciclo de representação que o mantém naquele setor. Em outros

termos, os elementos representacionais das representações sociais de PCD ainda estão ligadas à imagem da limitação e da necessidade de assistência por parte de outrem. Tais representações podem estar guiando as práticas desenvolvidas pelos servidores daquele serviço. Ao inserir o servidor PCD em um setor e mantê-lo no mesmo posto, ao invés de explorar mais a fundo suas capacidades laborais, por exemplo.

Observa-se que o setor administrativo como um dos mais comuns a ser preenchido pela PCD, pela concepção de que este seria o mais fácil a se adaptar aos mais diversos tipos de limitações que um servidor viria a ter (Carvalho-Freitas e Marques, 2010). Contudo, ao não observar o caso concreto, a instituição acabou posicionando um servidor PCD em um setor no qual lhe é necessário pedir auxílio periodicamente, não só inviabilizando suas potencialidades, como também reprimindo em suas especificidades.

A Teoria das Representações Sociais (Moscovici 1961), oferece um arcabouço valioso para analisar como essas percepções enraizadas afetam o comportamento e as interações no ambiente de trabalho. Em um dos casos apresentados neste trabalho, é importante rememorar que o servidor PCD foi posicionado em um setor onde não há companhia ou convívio diário, restando à gestão ou qualquer outro que não possui contato contínuo, a representação que se têm acerca de uma pessoa com deficiência no trabalho da maneira mais limitada possível.

As representações sociais são construções coletivas compartilhadas por grupos sociais que influenciam a forma como compreendemos o mundo ao nosso redor, e o conceito de "representação de objeto" conforme discutido por Jodelet (1989) é essencial para a construção deste fenômeno. Este conceito abrange as crenças e imagens construídas socialmente em relação às PCDs, que podem ser estigmatizantes e limitantes. Por esta razão, algumas narrativas de capacitismo encontradas ao longo deste trabalho tendem a ter uma representação infantil da pessoa com deficiência, sempre a-posicionando com alguém incapaz, digno de cuidado, atenção e assistência.

É importante mencionar que, de todo modo, todas avaliações tecidas nas narrativas sempre são positivas, ainda que algumas possuam representações

capacitistas. Em outras palavras, não são narrativas aversivas quando ditas em primeira pessoa, mas são regadas da noção de cuidado e assistencialismo que rege a representação que se atribui à PCD.

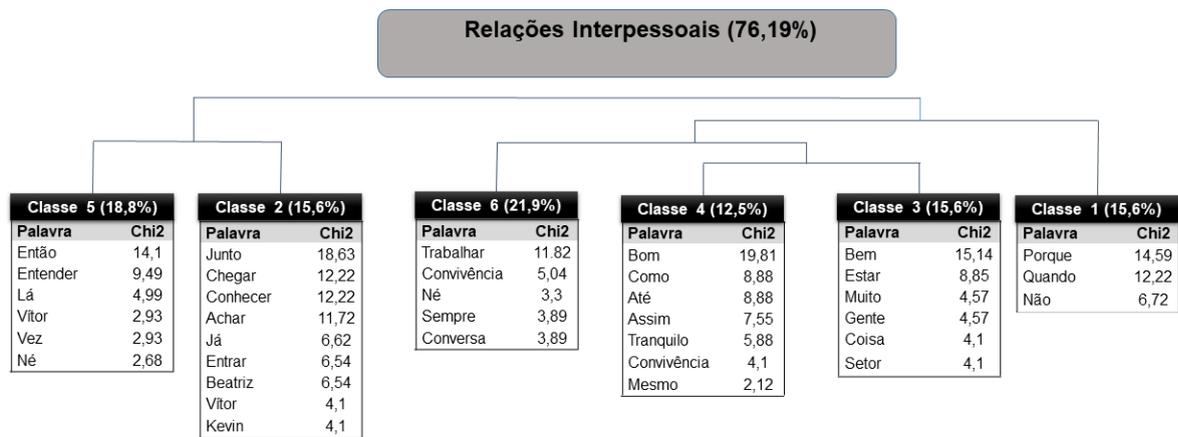
Por conseguinte, as narrativas de cuidado, proteção e assistência por parte dos colegas de trabalho permaneceram em vários momentos durante as entrevistas. Ao que parece, o discurso calcado na preocupação constante em um dos setores para com o servidor PCD em seu ambiente de trabalho não se manifestou com a finalidade de integrar o servidor ao setor, uma vez que estavam atrelados ao desempenho final da atividade laboral no trabalho. Pode-se observar como as posturas discriminatórias em relação às pessoas com deficiência frequentemente resultam na tendência de infantilizá-las, diminuindo suas habilidades e perpetuando a concepção de necessidade de cuidados contínuos.

Carvalho-Freitas e Marques (2010) trazem à luz a discussão em torno da integração das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Nas palavras dos autores, ao integrar indivíduos com deficiência na esfera da produtividade é possível reconhecer e aproveitar suas habilidades, enquanto a sociedade e as organizações devem se adaptar para assegurar a total inclusão desses indivíduos. Neste ínterim, cabe destacar que o cuidado excessivo desempenhado pelos colegas de trabalho, nem sempre implicam em práticas inclusivas nas relações entre os pares. O conceito e o sentido de integrar está mais assemelhado à utilização das potencialidades da PCD do que representá-lo como um sujeito referenciado e lembrado pelas suas limitações e/ou atributos físicos, os quais estão ancorados socialmente em práticas de cuidado e preocupação, por exemplo.

### **Eixo III – Relações Interpessoais**

Tal qual os capítulos anteriores, realizou-se a seleção manual de conversas e foram submetidos à análise por meio do programa Iramuteq. Neste eixo, foram triadas as narrativas que exploraram Relações Interpessoais. O conjunto de dados foi dividido em 42 segmentos, abrangendo 76,19% do conteúdo textual.

Do mesmo modo, para garantir a confidencialidade e a privacidade dos participantes das entrevistas, é relevante enfatizar mais uma vez que todos os nomes foram alterados. Essa medida foi implementada para preservar a identidade dos participantes e manter suas contribuições anônimas ao longo da pesquisa.



**Figura 3** - Dendograma Eixo III - Relações Interpessoais

A categorização das narrativas foi realizada por meio de seis classes, também caracterizadas através de uma sequência decrescente. Essa organização resultou na criação de grupos que serão interpretados *da esquerda para a direita*, com a Classe 5 - Experiências Interpessoais fora do ambiente de trabalho em primeiro lugar, seguida pela Classe 2 - Início das relações de amizade, depois a Classe 6 - Explicação da dinâmica de trabalho e a Classe 4 - Clima do ambiente no qual PCD se relaciona, a Classe 3 - Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal, e por último a Classe 1 - Valorização do trabalho PCD. Observemos que a Classe 6 - Explicação da dinâmica de trabalho, que abrange as explicações da dinâmica de trabalho, compreende a maior porcentagem do *corpus*, contribuindo com 21,9%, seguida pela Classe 5 - Experiências interpessoais fora do ambiente de trabalho com 18,8% do total. O restante se distribui, com 15,6% nas Classes 1 - Valorização do trabalho PCD, Classe 2 - Início das relações de amizade e Classe 3 - Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal.

Em relação aos agrupamentos, o primeiro inclui as Classe 5 - Experiências interpessoais fora do ambiente de trabalho e Classe 2 - Início das relações de amizade, nas quais são abordadas as narrativas pertencentes a experiências interpessoais fora do ambiente de trabalho, bem como o início das amizades com a colega PCD. No segundo agrupamento, temos, de um lado, a Classe 6 - Explicação da dinâmica de trabalho com narrativas sobre como se dá a dinâmica do trabalho, lembrando que, neste eixo, estaremos tratando desta dinâmica se ambientando mais no certame dos relacionamentos interpessoais.

Já no outro lado agrupamento entre as Classe 4 - Clima do ambiente no qual

PCD se relaciona e Classe 3 - Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal, onde ambas se debruçam sobre o clima no ambiente de trabalho e a relação de *amizade* propriamente dita. O *software* ter disposto a Classe 6 - Explicação da dinâmica de trabalho em um agrupamento com as Classe 4 - Clima do ambiente no qual PCD se relaciona e Classe 3 - Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal, evidencia um subgrupo onde foi trabalhado todas as narrativas que abrangem unicamente o ambiente de trabalho, enquanto o agrupamento composto unicamente pelas Classe 4 - Clima do ambiente no qual PCD se relaciona, referente ao clima do ambiente e a Classe 3 - Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal, referindo-se à amizade, abrangem o ambiente mais íntimo do trabalho.

Por fim, o *software* posicionou a Classe 1 - Valorização do trabalho PCD em um agrupamento lado a lado das classes anteriormente mencionadas, nas quais se discute a dinâmica do trabalho, o clima do ambiente e as relações de amizade. A análise revela que o Iramuteq escolhe agrupar essas Unidades de Contexto Elementares (UCEs) em uma classe única, dado que a fase de sobrevalorização da PCD é identificada em grande parte das entrevistas conduzidas nesse setor.

Semelhante à seção anterior, o próximo segmento apresentará uma descrição detalhada dos resultados de cada classe, acompanhada por exemplos elucidativos das UCEs encontradas em cada uma delas.

### **Classe 5 - “Experiências interpessoais fora do ambiente de trabalho”**

No terceiro eixo de pesquisa, foram trabalhados os diálogos relacionados às relações interpessoais dos servidores. Ao conceituar a relação do servidor PCD com os demais, a participante Bárbara menciona que este é amigo de todos, e constrói relações para além do ambiente de trabalho, sobretudo pela proximidade do colega de sua casa.

“Ele é amigo de todo mundo, aí então realmente ele tem esse contato mesmo né? e, principalmente, com Vítor, mora perto.” (Bárbara).

Alguns outros ambientes também são mencionados enquanto propulsores dessas amizades. A igreja, por exemplo, se fez presente nas narrativas de mais de um participante que, mesmo sem deficiência, participam de cultos voltados ao público PCD.

“Então o pessoal que mora em *cidade 1* e mora em *cidade 2*, vão lá e se reúne duas vezes na semana e faz os cultos, só que esse totalmente em libras. em a parte do do português.” (João Caetano).

É importante destacar que esta classe evidenciada pelo *software* se assemelha à classe 3 do eixo II, onde ambas trabalham narrativas trazidas além do ambiente de trabalho. No entanto, tratam-se de perspectivas diversas, pois enquanto no eixo II foram trabalhadas as representações sobre pessoa com deficiência construídas em um ambiente diverso ao de trabalho, neste eixo tratamos propriamente das relações de amizade que foram construídas fora do meio laboral.

Pudemos observar que os contextos nos quais se inserem a grande maioria das relações interpessoais destes indivíduos fora do ambiente de trabalho, carregam consigo um caráter de cuidado e assistência, seja ele através de instituições como a igreja ou até mesmo em âmbito familiar. Através da literatura, compreendemos que esta noção de cuidado e preocupação se atrela à uma representação da pessoa com deficiência enquanto frágil e dependente (Carvalho-Freitas e Marques, 2010), de modo que a dinâmica desta relação de amizade sempre voltará a esta compreensão.

## **Classe 2 - “Início das relações de amizade”**

A Classe 2 - Início das relações de amizade, juntamente com a Classe 5 - Experiências interpessoais fora do ambiente de trabalho, integram a primeira ramificação do eixo III. Nela, é possível identificar as narrativas do início das relações de amizade. Consiste em como se conheceram e/ou seus primeiros contatos dentro do ambiente de trabalho.

Ótimo, aí chegou Kevin e Vítor juntos e depois chegou as meninas que acho que você já conheceu que a Bárbara e Beatriz juntas também as meninas chegaram na véspera da pandemia um pouquinho antes.” (Pedro)

É importante também contextualizar o ambiente de pandemia e COVID-19 o qual obrigou os servidores a trabalharem na modalidade *home office*. Além de sensibilizar as relações de convívio diário já existentes, percebemos que alguns participantes ingressaram no serviço público pouco antes da pandemia, razão pela qual podemos compreender que o estreitamento dessas relações, de fato, só está ocorrendo agora, em contexto pós COVID-19.

“Não, nós dois entramos juntos. eu e a Bárbara. em relação a quando a gente chegou? menina, no dia que a gente chegou primeiro que já tava todo mundo no dia da posse, sentado lá e quando chamaram nosso nome fizeram maior algazarra para aplaudir tudo.” (Bárbara).

Uma das UCEs ainda traz o acolhimento do grupo em forma de recepção no dia da posse, o que sugere que de fato há um clima amistoso entre os colegas de trabalho. Observamos que, de modo amplo, a grande maioria dos relatos sugeriram uma convivência pacífica desde o ingresso de cada um ao serviço público, com uma boa receptividade em boa parte dos relatos.

### **Classe 6 - “Explicação da dinâmica de trabalho”**

Já na Classe 6 - Explicação da dinâmica de trabalho, as UCEs coletadas através do *software* fazem referência aos momentos em que foi explicada a dinâmica de trabalho durante as entrevistas. Isto é, como se dão as relações interpessoais naquele ambiente, contudo, perpassando pela função de cada um no trabalho.

“E ética com respeito às divergências. e aí a gente vai alinhando as ações e também a convivência, né? pactuando fazendo os pactos. muitos. primeiro maior deles, eu acho que também é justamente a convivência em equipe.” (Livia).

Observamos que, ao longo das UCEs, várias foram as vezes em que se fez referência ao servidor PCD, tanto para conceituar sua autossuficiência, como para explicar a resolução dos problemas.

“A gente trabalha em equipe de forma muito alinhada e muito respeitadora. muito transparente, isso facilita a convivência, né? e as resoluções dos problemas que vão surgindo. de Kevin, 10. ele é excelente em tudo que faz.” (Livia).

“Mesmo se ele precisar de algum auxílio, ele (Kevin) fala com ele (Vítor) tudo, e eles comentam, né?” (Bárbara).

O que foi importante observarmos nessa classe, é o binômio que muitas vezes é apresentado - inclusive ao longo deste trabalho - de supervalorização e

superproteção atrelados a um mesmo sujeito. Em outros termos, sempre há uma preocupação relevante em ter e demonstrar um auxílio prontificado ao servidor PCD. Todavia, este também não só é autossuficiente, como soluciona por vezes o problema de todos do setor.

#### **Classe 4 - “Clima do ambiente no qual PCD se relaciona”**

A Classe 4 denomina o clima do ambiente no qual estes servidores se relacionam. Por clima, podemos definir o ambiente que se situam estas relações. São UCEs que concentram-se nas narrativas de boa convivência, bem como pela ausência de qualquer resquício discriminatório.

“É muito tranquilo, muito boa. Não vejo nada assim do que possa ser configurado como discriminatório, algo desse tipo não é bem tranquilo. Não, porque até mesmo na questão é por eu ser.” (João Caetano).

“É uma boa convivência, é uma convivência bem amistosa. Até diria em relação às relações de amizade, que essas pessoas constroem os seus.” (Pedro).

“É uma boa convivência. É. É... não temos problemas assim no cotidiano a gente consegue resolver tudo com diálogo.” (Beatriz)

Constatamos que, ainda que estejam presentes narrativas com representações sociais sobre pessoa com deficiência regada de alguns capacitismos, de fato, estes não são percebidos em sua superficialidade pelos servidores, sejam eles com ou sem deficiência.

#### **Classe 3 - “Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal”**

A Classe 3 - Amizade enquanto Relacionamento Interpessoal, trata propriamente da amizade enquanto relação interpessoal no setor. Esta classe concebe momentos que ultrapassam unicamente o diálogo do trabalho e traz momentos de construção e permanência destas relações.

“Eu noto que é de igual para igual. O Kevin ele tem muita amizade com muita gente de outros e João Pedro acabou de chegar. Acho que ele é muito bem relacionado.” (Pedro)

“Aí muito boa, todo mundo está super bem, né? Conversa e tal. Às vezes a

gente não concorda com alguma coisa, mas ninguém vai ficar com raiva de ninguém.” (Bárbara)

Ao tratar de amizade especificamente, o *software* trouxe para esta classe novamente a narrativa da participante ao ingressar no serviço público. A UCE selecionada mostra uma apreciação da participante ao setor por tê-la acolhida, e concebe isto como uma característica do grupo.

“Então isso eu já achei muito assim, uma atitude muito bonita, né? Nem conhecia e tal chama a gente para me conhecer o setor tirava foto e aquela empolgação toda para animar. Então acho que eles recebem muito bem.” (Bárbara).

O que pudemos constatar positivamente sobre um dos ambientes onde foram realizadas as entrevistas, é que todas as narrativas conceituaram um ambiente laboral que propiciava um clima agradável e saudável. Esse ambiente propício não apenas estimula a prática da troca aberta de ideias, mas também encoraja a expressão livre de opiniões, favorecendo um fluxo constante de comunicação aberta e construtiva que pode refletir sobre possíveis falas e comportamentos capacitistas.

### **Classe 1 - “Valorização do trabalho PCD”**

A Classe 1 - Valorização do trabalho PCD, integra o outro lado da primeira ramificação em que estão presentes as narrativas de valorização do trabalho da PCD.

“Eu acredito que não existe nenhum tipo de preconceito ou discriminação em não se deixar ser amigo por conta da deficiência.” (Pedro).

A semelhança em todas as UCEs consiste na forma de justificar algum comportamento, por exemplo, o porquê o servidor PCD ser excelência em tudo o que faz no setor, ou justificar as poucas vezes em que é possível ter um conflito entre o grupo.

“Muito estudioso, ele é estudioso, ele é corajoso. Ele é desenvolto. Quando ele se propõe, ele vai, faz porque ele estuda muito. Ele é muito esforçado. Excelente, não tem diferença.” (Livia).

“E então eu digo que é muito amistoso, é muito animado, aceitou. Não é nós, isso mesmo porque a gente só quer o silêncio quando a gente quer se

concentrar, mas no resto a gente também quer que tenha alguém pra conversar e vai passando o tempo.” (Bárbara).

Neste eixo, selecionamos as narrativas que permeiam a amizade e relações interpessoais de pessoas com deficiência no ambiente de Trabalho. Conforme abordado por Veiga et al (2014) e Simmel (2006) seria a amizade uma “forma lúdica de socialização”, isto é, um modelo social ideal. Esta é desprovida de interesses específicos e requer a igualdade de papéis entre os indivíduos envolvidos.

Simmel (2006) ainda ressalta ser fundamental que essa forma de sociabilidade desinteressada esteja isenta de conteúdos específicos, sendo o objetivo primordial dessa relação a própria conexão interpessoal. Corroborando com sua tese, Giddens (2002) traz como a definição de amigo:

Alguém com quem se tem uma relação que não depende de nada mais que das recompensas que essa relação oferece. É possível tornar-se amigo de um colega, e a proximidade no trabalho ou o interesse compartilhado gerado pelo trabalho podem estimular a amizade, mas ela só será amizade se a ligação com a outra pessoa for valorizada em si mesmo (Giddens, 2002, p. 87).

De todo modo, a amizade é um componente essencial das interações sociais, influenciando o bem-estar emocional e a integração social das pessoas. No entanto, tratando do âmbito das pessoas com deficiência, frequentemente observamos a presença de uma abordagem assistencialista na qual envolve perceber as pessoas com deficiência como intrinsecamente necessitadas de ajuda e proteção, o que pode resultar em relações assimétricas, marcadas pela infantilização e pela limitação de autonomia. (Bezerra, 2019).

Ao examinarmos as narrativas relacionadas ao conceito de amizade, é notável destacar que, em grande parte das vezes em que foi discutida a amizade com pessoas com deficiência, as referências associadas ao próprio conceito de amizade se estenderam desde atividades cotidianas até cuidados básicos do dia-a-dia. Em outros termos, algumas narrativas conceituam amizade com PCDs à uma noção de auxílio e assistência, sempre se posicionando de maneira ativa, se prontificando a auxiliar em tarefas cotidianas que perpassam o ambiente de trabalho.

A literatura evidencia que há um comportamento capacitista em representar

as pessoas com deficiência através de um viés assistencialista, que as insere em um contexto de dependência contínua. Essa significação é reforçada por elementos representacionais associados à imagem da condição de fragilidade e incapacidade (Simonelli e Camarotto, 2011).

Conseqüentemente, nas relações de amizade, tais representações sociais da pessoa com deficiência permeiam as representações e práticas de amizades, sendo então as representações sociais de pessoa com deficiência prescritoras de comportamentos sociointerativos de amizades entre PCD. Neste contexto sociointerativo, o sujeito sem deficiência muitas vezes é levado a desempenhar o papel social de cuidador, enquanto a pessoa com deficiência forçada a assumir a posição social de frágil e necessitada de uma assistência constante.

Quanto ao que diz respeito ao desempenho das atividades laborais no ambiente de trabalho, dois comportamentos foram observados, mas acompanhados de uma hiper valorização: o de superproteção e supervalorização para com a pessoa com deficiência. Isto porque, conforme evidenciado através via respostas dos participantes da pesquisa, vários foram os momentos em que os mesmos trouxeram e elencaram preocupações relacionadas ao colega servidor PCD em seu ambiente de trabalho, ao passo que seu trabalho também foi constantemente superdimensionado.

O discurso de superproteção esteve associado ao novo, à novidade, ao desconhecido, sendo este medo do novo, diferente sendo este a base para o preconceito: *um servidor PCD novo no trabalho, como ele desempenhará as suas funções, como será a comunicação, se funcionará neste modelo* e etc. Uma série de expectativas que são comumente atribuídas ao novo, ao estranho. Conforme evidencia Beier et al. (2021) a concepção de que apenas determinadas posições e cargos são apropriados para o emprego de pessoas com deficiência coexiste com uma perspectiva oposta, onde empresas e indivíduos defendem que a melhor abordagem é ajustar a vaga de trabalho de acordo com as habilidades do profissional com deficiência. Ocorre que, embora a adaptação seja necessária a depender das necessidades da PCD, esta não pode ser confundida com o receio da PCD ter a *capacidade* de adaptar-se ou não ao emprego.

Por esta razão é tão necessário incluir pessoas com deficiência nos mais diversos ambientes. Ter PCDs ocupando espaços desmistifica o estigma de incapacidade laboral atrelado a esta comunidade e potencializa a luta anticapacitismo.

O medo, o receio, muitas vezes disfarçado de preocupação também se configura enquanto um modelo de capacitismo, e a convivência e formação de laços entre estas pessoas é essencial para a reformulação desta representação.

De outro modo, ao analisarmos as narrativas que envolvem a supervalorização do trabalho da pessoa com deficiência, dois aspectos devem ser observados: *seria esta supervalorização uma resposta à autocobrança excessiva do servidor PCD, ou à baixa expectativa do servidor sem deficiência acerca do seu trabalho?*

Esta percepção foi atribuída a um contexto social em que indivíduos com deficiência muitas vezes se empenham em um esforço mais intenso do que seus colegas, com o intuito de evidenciar suas habilidades e competências, desafiando os estereótipos desfavoráveis que circundam suas aptidões.

Na mesma moeda, este mesmo estereótipo reforça a ideia intrínseca dos demais em não esperar “*grandes feitos*”, uma vez que não se atribui à PCD um grande potencial laboral, resultando em uma pressão acrescida por parte deste servidor, para romper com tais representações. (Amâncio e Mendes, 2023)

Conforme evidencia Lima et al. (2013), sentimentos de valor, utilidade e visibilidade estão atrelados à dedicação para executar uma atividade laboral. Para tanto, é necessário que se compreenda a presença e a complexidade destas representações, sobretudo pela própria relação que o indivíduo com deficiência estabelece com o trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando que os primeiros jovens que ingressaram nas universidades públicas no ano de 2016 através da Lei nº 13.409/2016 (BRASIL, 2016) estariam então vivenciando um momento de grande entrada no ambiente de trabalho, Considerando ainda as demais políticas integrativas à pessoas com deficiência, poderíamos concluir que há anos estamos com uma grande quantidade de PCDs aptos a integrar o ambiente de trabalho, preenchendo todas as vagas previstas em lei.

Todavia, quando consideramos que apenas metade das 768 mil vagas destas leis estão preenchidas, percebemos que há uma problemática que perpassa muito

além do momento de oferta de vagas a trabalhadores PCD. Seria necessário observar o seu processo de adaptação e permanência, bem como as relações estabelecidas naquele ambiente, sobretudo no que abrange a forma com que este é visto e representado através da sua capacidade laboral.

Este trabalho, portanto, teve como objetivo compreender as representações sociais de amizade e pessoa com deficiência para adultos em ambiente de trabalho. Para tanto, buscamos realizar entrevistas semiestruturadas com servidores com e sem deficiência de instituições públicas do estado de Pernambuco. De início, constatamos que não houve, por nenhum dos ambientes nos quais fora realizada a entrevista, uma capacitação adequada no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência, demonstrando ainda uma certa invisibilidade com questões adaptativas aos servidores. Em verdade, não foram encontradas quaisquer capacitações além das quais apenas se apresenta o serviço público e suas funções. Em alguns ambientes de entrevista, o servidor PCD necessitou comparecer em turno diverso para aprender com outro servidor seu ofício, e esta foi sua única capacitação.

Em todos os ambientes em que foram realizadas as entrevistas, a predominância da frase “*Aqui é tranquilo*” nos chamou a atenção pela forma que foi utilizada. Sempre em primeiras impressões, primeiras respostas, representando a parte mais polida, correta e esperada de qualquer setor. Tais questões evidenciam o jogo identidade x alteridade citada por Joffe (1994), os sujeitos tendem a representar positivamente seus grupos e a negar os outros grupos dos quais não fazem parte. Contudo, o que se pode denominar tranquilidade, em algumas narrativas nos traduziu “*não explorado*”, e o que seria apenas um ambiente calmo na visão do próprio servidor público com deficiência, pode também ser observado em um ambiente pobre de estímulo e desenvolvimento de suas capacidades.

Pudemos observar que as representações sociais de amizade para com a pessoa com deficiência está ancorada em discursos e práticas assistencialistas, por conseguinte indicando lógicas e significações na imagem de capacitismo. Em uma relação de amizade mútua em que não se busca obtenção de benefício além do bem-estar e companhia de ambos, na amizade atrelada à PCD este vínculo muitas vezes se traduz na realização de tarefas do dia-a-dia, de serviços domésticos ou quaisquer atividades que, em outros termos, proporciona ao agente ativo a sensação de bem-estar consigo através de sua *boa ação*.

A instituição igreja também se fez presente em várias narrativas, sendo um dos principais ambientes externos onde se fala em pessoas com deficiência, dividindo sua predominância com o ambiente familiar. Ambas as esferas podem ser representadas pelo cuidado e pela assistência, pois de fato, a igreja também exerce um papel de cuidado, e proporciona ao agente a sensação de dever cumprido.

Ainda sobre a família, é mister destacar uma relação de gênero que atravessa algumas narrativas, uma vez que, não coincidentemente, este cuidado para com os familiares PCDs são em sua maioria exercidos por mulheres. Da mesma forma, o cuidado esteve presente também dentro do ambiente de trabalho, através da figura da preocupação. Uma ansiedade constante que pôde ser percebida em todas as vezes em que havia um novo servidor PCD ou uma nova demanda que envolva pessoas com deficiência, e que pode ser compreendida pela representação de incapacidade laboral da pessoa com deficiência.

Contudo, algumas “preocupações” acerca do trabalho do PCD e se este terá ou não capacidade para executá-lo podem ser rompidas através da convivência diária com a PCD no trabalho, e isto também foi constatado. O processo de inclusão de cada vez mais pessoas com deficiência nestes ambientes não extingue todas as ocasiões capacitistas, mas gradualmente quebra muitas representações existentes.

A todo tempo, tínhamos conhecimento da delicadeza e complexidade do tema PCD. Sabíamos que não seria descomplicado isolar cada indivíduo de um grupo separadamente, e questioná-los acerca de como se dá o relacionamento interpessoal naquele ambiente, sobretudo com integrantes com deficiência. Por esta razão, optamos prioritariamente por instituições públicas em que estes servidores estivessem assegurados através de um concurso público e lei específica.

Todavia, ainda sim houveram muitas recusas para participar da pesquisa. Muitas chamadas foram encerradas ao momento em que foi informado que a pesquisa tinha como foco pessoas com deficiência, e mais ainda quando abrangemos relações de amizade. De todo modo, constatamos que do *corpus* obtido tivemos a oportunidade de discutir várias representações sociais presentes ao longo das narrativas.

Ainda neste certame, também observamos uma constante brandura nas entrevistas, pois havia um medo constante em dizer algo errado, ofensivo ou politicamente incorreto. Por vários momentos os participantes pararam para refletir

muito bem sobre as respostas, afirmando que estavam “*tentando responder da melhor forma*”, o que fez com que boa parte dos relatos de capacitismo que obtivemos fossem entre outros sujeitos que não os narradores. Contudo, a polidez social nos era esperada, e é sempre aguardada quando se opta por temas complexos, sobretudo quando se fala de pessoa com deficiência.

Acreditamos que a pesquisa tenha contribuído um pouco acerca das compreensões que se têm acerca do grupo PCD em ambiente de trabalho, e como a construção de laços afetivos pode ser uma boa aliada na adaptação e permanência deste grupo nestes ambientes. Contudo, nos foi notado que poucas pesquisas - sobretudo recentes - abordam a temática amizade no trabalho atrelado à Teoria das Representações Sociais. Deste modo, sugerimos que pesquisas mais recentes possam ser produzidas dentro desta mesma temática, a fim de que se possa compreender efetivamente o processo de permanência deste grupo no trabalho, e a forma com que seus laços de amizade podem influenciar neste processo.

## REFERÊNCIAS

ABRIC, J. C. **A abordagem estrutural das representações sociais..** Em A. S. P. MOREIRA & D. C. OLIVEIRA (Orgs.). **Estudos interdisciplinares de representação social.** 27-38. AB. Goiânia. 1998

ABRIC, J. C. **Pratiques sociales et représentations.** P.U.F., Paris 1994

ALUNOS COM DEFICIÊNCIA “ATRAPALHAM” O APRENDIZADO DE OUTROS ALUNOS, DIZ MILTON RIBEIRO. **PODER360**, 2021. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/brasil/alunos-com-deficiencia-atrapalham-o-aprendizado-de-outros-alunos-diz-milton-ribeiro/>> Acesso em: 17/08/2023.

AMÂNCIO, D. L. P., MENDES, D. C. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA.** Revista Brasileira de Educação Especial, v. 29, p. e0140. 2023.

ARGYLE, M. **The psychology of happiness.** New York. 2001.

ARRUDA, A. **Teoria das representações sociais e teorias de gênero.** *Cadernos de pesquisa*, pags. 127-147. 2002.

ASHER, S. R., PARKER, J. G. e WALKER, D. L. **Distinguishing friendship from acceptance: Implications for intervention and assessment**. 1996. In: W. Bukowski, A. Newcomb e W. Hartup (Orgs.), **The company they keep: Friendship in childhood and adolescence**. 366-405. Cambridge. Cambridge University Press.

BEIER, MARTHA et al. **INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO**. 2021.

BERSCHIED, E. e REGAN, P. **The psychology of interpersonal relationships**. Upper Saddle River: Pearson. 2005.

BEZERRA, S. S. **A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual**. *Investigación y Desarrollo*, v. 27, n. 1, p. 87-106, 2019.

BISHOP, K. D., JUBALA, K. A., STAINBACK, S., & STAINBACK, W. **Promovendo Amizades**. 1999. In: STAINBACK, S.; STAINBACK, W. **Inclusão: um guia para educadores**. 184- 199. Trad. Magda França Lopes. Artes Médicas Sul. Porto Alegre.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 17/08/2023.

BRASIL. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 186, de 2008**. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm)>. Acessado em: 18/08/2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 2.794, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998**. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2794.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2794.htm)>. Acessado em: 17/08/2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999**. 1999. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%203.298%2C%20DE%2020,proteção%2C%20e%20dá%20outras%20providências](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%203.298%2C%20DE%2020,proteção%2C%20e%20dá%20outras%20providências)>. Acesso em: 17/08/2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 5.296, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2004**. 2004. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-)

2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 17/08/2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009**. 2009. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 18/08/2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018**. 2018. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm)>. Acesso em: 17/08/2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 10.502, DE 30 DE SETEMBRO DE 2020**. 2020. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10502.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10502.htm)>. Acesso em: 18/08/2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 18/08/2023

BRASIL. **LEI Nº 13.409, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016**. 2016. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm)>. Acesso em: 17/08/2023.

BRASIL. **LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990**. 1990. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acessado em: 17/08/2023.

BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016**. 2016. Disponível em: <<https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 17/08/2023.

BRONFENBRENNER, U. **A ecologia do desenvolvimento humano: Experiências naturais e planejadas**. Porto Alegre: Artes Médicas. 1996.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de e MARQUES, A. L. **Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, p. 100-129, 2010.

CASTRO CRUSOÉ, N. M. **A teoria das representações sociais em Moscovici e sua importância para a pesquisa em educação**. *Aprender-Caderno de Filosofia e*

*Psicologia da Educação*, (2). 2004.

ERICKSON, E. H. **Identity: Youth and Crisis**. 1968.

FACIOLA, R.A., PONTES, F.A.R., e SILVA, S.S.C. **Um estudo bioecológico das relações de amizade em sala de aula inclusiva**. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12(1), 76-92. 2012.

FEHR, B. **Friendship processes**. London. Sage. 1996.

FERREIRA, B. E. S. **A amizade e o adolescente portador de doença crônica**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Espírito Santo. 2006.

FONTELLES, M. J. et al. **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. *Revista Paraense de Medicina*, 23 (3), 1-8. 2009.

GARCIA, A. **Psicologia da amizade na infância: uma revisão crítica da literatura recente**. 2005.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2002.

HINDE, R. A. **Relationships: A dialectical perspective**. Psychology Press. 586p. Hove, United Kingdom. 1997.

JODELET D. **Représentations sociales: un domaine en expansion**. In D. Jodelet (Ed.) *Les représentations sociales*. Paris: PUF, 1989

JODELET D. **Loucuras e Representações Sociais**. Editora Vozes. Petrópolis. 2005.

LENZI, M.B. **Os dados sobre Deficiência nos Censos Demográficos Brasileiro**. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. 11. Águas de Lindóia. Anais eletrônicos. Escola Nacional de Ciências Estatísticas – ENCE, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2012. Disponível em <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2041/1999>> Acesso em: 17/08/2023.

LIMA, M. P. de et al. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, p. 42-68, 2013.

MACHADO, R. **Proposta altera regras para reabilitação profissional e contratação de pessoa com deficiência.** CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/noticias/620630-proposta-altera-regras-para-reabilitacao-profissional-e-contratacao-de-pessoa-com-deficiencia/>> Acesso em: 17/08/2023.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Vozes. Petrópolis. 2001.

MINAYO, M.C.S. **Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade.** Ciência & saúde coletiva. 17 (3). 621-626. 2012.

MIRANDA, C. V. e MENEZES, E. P. **Pessoas com deficiência: impressões iniciais sobre as escolas de breves.** Revista eletrônica Falas Breves, 3, 20-32. 2014.

MOSCOVICI, S. **A representação social da psicanálise.** Tradução de Cabral. Zahar. Rio de Janeiro. 1978.

MOSCOVICI, S. **La psychanalyse, son image et son public.** Presses Universitaires de France. 1961.

MOSCOVICI, S. **Representações Sociais: investigações em psicologia social.** Vozes. Rio de Janeiro. 2010.

OLIVER, Michael. **The Politics of Disablement.** 1ª. Londres: Red Globe Press Londres, 1990.

OMOTE, S. **Perspectivas para conceituação de deficiências.** Revista Brasileira de Educação Especial. V. 2. N.4. p. 127-135. Piracicaba. 1996.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência.** 1981. Disponível em: <https://www.fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/convencao-da-onu-sobre-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>

RHIRY-CHERQUES, R. H. **Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento.** Af-Rev PMKT[Internet]. 4(08):20-7. 2009[cited 2016 Oct 15];

SASSAKI, R. K. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão.** Mídia e

deficiência. Fundação Banco do Brasil, 160-165. Brasília. 2003.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina: a arte e prática da organização que aprende**. Editora Best Seller, 2018.

SIMONELLI, A. P. e CAMAROTTO, J. A. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. *Gestão & Produção*, v. 18, p. 13-26, 2011.

SOUZA, L. K. D. e DUARTE, M. G. **Amizade e bem-estar subjetivo**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 429-436. 2013.

SOUZA, L. K. e HUTZ, C. S. **A qualidade da amizade: adaptação e validação dos questionários McGill**. *Aletheia*, (25), 82-96. 2007.

SOUZA, L. K. D. e HUTZ, C. S. **Relacionamentos pessoais e sociais: amizade em adultos**. 2008.

SIMMEL, G. **Questões fundamentais da sociologia**. Zahar, 2006.

SIPERSTEIN, N. G, PARKER, R. C. e DRASCHER, M. **National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force**. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 39. 157-165. 10.3233/JVR-130658. 2013.

TANAKA, E.D.O. e MANZINI, E.J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?**. *Revista Brasileira de Educação Especial*. v.11. n.2. p.273-294. Marília. 2005.

VEIGA, C. et al. **Inclusão profissional e qualidade de vida**. 2014.

VEIGA, E. e CAPPARELLI, J. Projeto de lei que muda as regras para contratação de deficientes recebe críticas do setor. **COMUNICARE**, 2020. Disponível em: <<https://www.portalcomunicare.com.br/projeto-de-lei-que-muda-as-regras-para-contratacao-de-deficientes-recebe-criticas-do-setor/>> Acesso em 17 de agosto de 2023.

## ANEXO I

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: “AMIZADES E PROCESSOS SOCIALIZATÓRIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE PRÁTICAS E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA” Nome da Pesquisadora: Aline Araújo Mascarenhas

Nome do Orientador: Daniel Henrique Pereira Espíndula

**Natureza da pesquisa:** o sra (sr.) está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa que tem como finalidade compreender as práticas de amizade no ambiente

de trabalho entre pessoas com e sem deficiência e as representações sociais de pessoa com deficiência.

**Participantes da pesquisa:** Farão parte da pesquisa pessoas com algum tipo de deficiência e que estejam trabalhando no momento da pesquisa. Também participarão funcionários que fazem parte do setor em que a pessoa com deficiência esteja lotado.

1. **Envolvimento na pesquisa:** ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que a pesquisadora Aline Araújo Mascarenhas realize entrevistas coletivas no ambiente do trabalho junto com os colegas do setor. A sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone da pesquisadora do projeto e, se necessário através do telefone do Comitê de Ética em Pesquisa.

2. **Sobre as entrevistas:** As entrevistas serão em grupo com duração máxima de uma hora e poderão ocorrer em mais de um encontro com cada entrevistado(a), quando houver necessidade de obter mais informações.

**Local da pesquisa:** a pesquisa acontecerá na Universidade de Pernambuco – UPE na rodovia BR 203, Km 2 s/n - Vila Eduardo, Petrolina - PE, 56328-900 e na Universidade Federal do Vale do São Francisco, na av. José de Sá Maniçoba, S/N, Centro, Petrolina (PE), CEP: 56304-917. Sendo o participante acolhido(a) pelo pesquisador no seu local de trabalho, ambiente que será feito a entrevista ou um local de escolha do entrevistado, que possibilite conforto e privacidade durante a entrevista.

3. **Riscos e desconforto:** A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas, no entanto o senhor(a) pode se sentir desconfortável durante a entrevista, pois lhe serão perguntados assuntos sobre sua atuação profissional e interação com a pessoa com deficiência. Poderá ocorrer, também, o risco de interferência na sua rotina diária, embaraço de interagir com uma pessoa desconhecida e medo de repercussões eventuais, invasão de privacidade, divulgação de dados confidenciais, constrangimento por responder a questões sensíveis. Para evitar situações que possam causar danos pelos riscos citados: minimizar desconfortos, garantindo local reservado e liberdade para não responder questões

constrangedoras; pesquisadora atenta aos sinais verbais e não verbais de desconforto; assegurar a confidencialidade e a privacidade, a proteção de sua imagem e a não estigmatização, garantindo a não utilização das suas informações em seu prejuízo. Considerando o cenário atual, pode ocorrer a contaminação em decorrência da pandemia do Covid-19, e como forma de reduzir esse risco a realização da entrevista se dará em ambiente ventilado, fornecimento de máscaras descartáveis, utilização de álcool em gel, distanciamento de 02 metros e orientações para o encaminhamento à unidade básica de saúde caso haja presença de sintomas gripais. Além disso, o gravador de voz será posicionado na distância máxima que permita a captação do áudio e será higienizado a cada nova entrevista e obediência aos protocolos estabelecidos pelo Ministério da Saúde no enfrentamento ao Covid-19. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

4. **Confidencialidade:** todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente a pesquisadora e seu orientador terão conhecimento de sua identidade e a dos participantes do grupo. Nos comprometemos a mantê-las em sigilo ao publicar os resultados dessa pesquisa.

Os dados coletados nesta pesquisa através da gravação do áudio do conteúdo da entrevista ficarão armazenados no computador pessoal, sob a responsabilidade da pesquisadora, Aline Araújo Mascarenhas, e orientador, Daniel Henrique Pereira Espíndula, pelo período de, no mínimo, 05 anos.

5. **Benefícios:** ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre os processos socializatórios da Pessoa com Deficiência, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa contribuir com o estudo das representações sociais de grupos socialmente vulneráveis, onde a pesquisadora se compromete a divulgar os resultados obtidos, respeitando-se o sigilo das informações coletadas, conforme previsto no item anterior.

6. **Pagamento:** a sra (sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação. Caso haja necessidades de algum custo, para sua participação nesta pesquisa os mesmos serão assumidos pelos pesquisadores. Caso haja algum dano decorrente da pesquisa, haverá o direito

a indenização.

**7. Autonomia e sigilo do participante da pesquisa:** o senhor(a) tem liberdade para não responder qualquer uma das perguntas que, de alguma forma lhe deixe constrangido (a), desconfortável, ou exposto (a). Caso o senhor(a) desista da pesquisa, a qualquer momento, a sua decisão será respeitada e o senhor(a) não será prejudicado de forma alguma. Garantimos sigilo e privacidade de todas as informações que o senhor(a) nos der. Asseguramos que somente os pesquisadores deste estudo terão conhecimento sobre sua identidade e nos comprometemos em manter em sigilo total nas publicações dos resultados da pesquisa.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos do IF SERTÃO-PE no endereço: Reitoria – Rua Aristarco Lopes, 240, Centro, CEP 56.302-100, Petrolina-PE, Telefone: (87) 2101-2350 / Ramal 2364, <http://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/comite-de-etica-em-pesquisa>, [cep@ifsertao-pe.edu.br](mailto:cep@ifsertao-pe.edu.br); ou poderá consultar a Comissão nacional de Ética em Pesquisa, Telefone (61)3315-5878, [conep.cep@saude.gov.br](mailto:conep.cep@saude.gov.br).

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é um colegiado interdisciplinar e independente, que deve existir nas instituições que realizam pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil, criado para defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem: Confiro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

### **Consentimento Livre e Esclarecido**

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

---

Assinatura do pesquisador

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO  
VOLUNTÁRIA

Eu, \_\_\_\_\_,  
CPF \_\_\_\_\_, Abaixo assinado, após a leitura deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo “AMIZADES E PROCESSOS SOCIALIZATÓRIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE PRÁTICAS E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA”, como voluntário (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Petrolina, 25 de junho de 2022

---

Assinatura do participante

Pesquisador: ALINE ARAÚJO MASCARENHAS (87) 98824-4656

Orientador: DANIEL HENRIQUE PEREIRA ESPÍNDULA (87) 98864-0343

## ANEXO II

### Eixo I – Ambiente de trabalho

1. Desde quando você trabalha nessa instituição? E neste setor, você está desde quando?
2. Antes de trabalhar aqui, você já trabalhou em outro lugar? O que fazia lá? Poderia explicar como eram as atividades nesse outro local de trabalho?
3. Como foi que você entrou nesse trabalho? Como você soube do concurso?
4. Como foi sua adaptação a este serviço? Teve algum tipo de treinamento? Qual?
5. Pra você, o que é trabalho?
6. O que seria o trabalhador?

7. Poderia descrever suas atribuições no trabalho? E em termos cotidianos (práticos), você poderia descrever o cotidiano do seu trabalho? De modo geral, sua rotina de trabalho é cotidiana ou toda dia uma coisa nova?
8. Quando acontece algum problema que foge ao inesperado, quem geralmente resolve? Ou a atribuição fica com quem? Por quê?
9. Quantas pessoas trabalham aqui com você atualmente? O que elas fazem? Qual a função de cada uma?
10. Como se dá a escolha da chefia imediata no serviço? Todos vocês já ocuparam a função de chefe? Falta alguém ainda? Por quê?
11. Como você avalia a convivência entre você e seus colegas no trabalho?
12. Existem pontos positivos neste trabalho
13. Existe algum ponto negativo neste trabalho?

### **Eixo III – Representações sociais PCD**

14. Em relação à pessoa com deficiência, você já teve convívio com alguma pessoa anteriormente? Se sim, poderia descrever? Teve algo nesse convívio que te chamou a atenção?
15. Você tem conhecimento sobre a política nacional de cotas? Poderia explicar?
16. Como você avalia esta política? Poderia explicar.
17. Alguma vez você já percebeu ou presenciou algum evento em que a pessoa com deficiência foi considerada incapaz de desenvolver alguma atividade? Poderia descrever?
18. E no ambiente de trabalho, alguma vez você já presenciou ou percebeu algo do tipo? Poderia descrever.
19. Que avaliação você faz desse tipo de julgamento?
20. Você convive com outras pessoas com deficiência fora do ambiente de trabalho? Aonde? Como é essa convivência?

## **Eixo II – Relações Interpessoais**

21. Há quanto tempo você convive com os colegas de trabalho neste setor? Como é o cotidiano da relação de vocês?
22. Como foi o processo de adaptação de cada um ao emprego?
23. Como você descreveria o cotidiano das atribuições de tarefas de cada membro do setor?
24. Quais são as atribuições laborais dadas a cada um neste setor? Você pode descrevê-las?
25. Em sua opinião, as atribuições de cada um membro no serviço compactuam com suas habilidades e competências para o trabalho e para o cargo?
26. Alguma vez você já sentiu que alguém ou algum outro setor atribuiu um baixo desempenho a um servidor deste setor?
27. Alguma vez alguém assumiu as tarefas destinadas a outro servidor? Poderia explicar como foi? Isto acontece com frequência? Como é que é?
28. Que avaliação você faz das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho? Poderia dar sugestões para outros trabalhadores de como é trabalhar com pessoas com deficiência?
29. E nas relações de amizade, que avaliação você faz das amizades com pessoas com deficiência? Poderia dar sugestões para outras pessoas de como é ser amigo de pessoas com deficiência?