

Pessoas que gaguejam sob o olhar da diversidade comunicacional e inclusão no trabalho: uma revisão bibliográfica integrativa

People who stutter from the perspective of communication diversity and inclusion at work: an integrative literature review

Personas tartamudas desde la perspectiva de la diversidad comunicacional y la inclusión en el trabajo: una revisión integradora de la literatura

Leila Coelho Nagib¹ 

Christine Sodré Fortes² 

Jaqueline Gomes de Jesus³ 

Resumo

Introdução: a centralidade do trabalho é essencial para a realização dos indivíduos, igualmente para aqueles que enfrentam barreiras adicionais, como quem gagueja. Este grupo pode encontrar no trabalho um ambiente de inclusão ou exclusão, dependendo das oportunidades oferecidas. **Objetivo:** esta revisão integrativa objetiva identificar os desafios e estratégias para o exercício do trabalho por pessoas que gaguejam, com base na Bioética do Cuidado, sob uma abordagem inclusiva que valorize a diversidade comunicacional. **Método:** a pesquisa seguiu as etapas de uma revisão integrativa, incluindo a seleção de bases de dados, definição de descritores, critérios de inclusão e exclusão, resultando na análise de 24 artigos relevantes. Os temas principais identificados foram: Gagueira e trabalho (interseccionalidades,

¹ Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

² Universidade Federal de Santa Catarina, SC, Brasil.

³ Instituto Federal do Rio de Janeiro - IFRJ, RJ, Brasil.

Contribuição dos autores:

LCN: concepção do estudo, metodologia, coleta de dados, análise dos dados, esboço do artigo, revisão crítica.

CSF: metodologia, coleta de dados, análise dos dados, esboço do artigo, revisão crítica.

JGJ: concepção do estudo, revisão crítica.

E-mail para correspondência: leilanagib@gmail.com

Recebido: 11/10/2024

Aprovado: 11/03/2025



discriminação, estigma); Barreiras sociais (deficiência, identidade, desconhecimento público sobre a gagueira, universidade) e Atendimento clínico e ocupacional. **Resultados:** os resultados mostram que, apesar das políticas inclusivas, há uma necessidade urgente de se discutir a garantia dos direitos humanos e a inclusão social para pessoas que gaguejam, devido a problemas estruturais no mercado de trabalho e à falta de conscientização sobre a gagueira. **Conclusão:** é essencial considerar tais fatores a fim de assegurar acesso igualitário a cuidados de saúde e inclusão, eliminando barreiras que perpetuam discriminação e estigma.

Palavras-chave: Gagueira; Centralidade do trabalho; Comunicação; Estigma e Diversidade.

Abstract

Introduction: the centrality of work is essential for the fulfillment of individuals, including those who face additional barriers, such as those who stutter. This group may find work an environment of inclusion or exclusion, depending on the opportunities offered. **Objective:** this integrative review aims to identify the challenges and strategies for the exercise of work by people who stutter, based on the Bioethics of Care, under an inclusive approach that values communicational diversity. **Method:** the research followed the steps of an integrative review, including the selection of databases, definition of descriptors, inclusion and exclusion criteria, resulting in the analysis of 24 relevant articles. The main themes identified were: Stuttering and work (intersectionality, discrimination, stigma); Social barriers (disability, identity, public ignorance about stuttering, university) and Clinical and occupational care. **Results:** the results show that, despite inclusive policies, there is an urgent need to discuss the guarantee of human rights and social inclusion for people who stutter, due to structural problems in the labor market and the lack of awareness about stuttering. **Conclusion:** It is essential to consider these factors to ensure equal access to health care and inclusion, eliminating barriers that perpetuate discrimination and stigma.

Keywords: Stuttering; Centrality of work; Communication; Stigma and Diversity.

Resumen

Introducción: la centralidad del trabajo es esencial para la realización de las personas, también para quienes enfrentan barreras adicionales, como quienes tartamudean. Este colectivo puede encontrar un entorno de inclusión o exclusión en el trabajo, dependiendo de las oportunidades que se le ofrezcan. **Objetivo:** esta revisión integrativa tiene como objetivo identificar los desafíos y estrategias para el desempeño del trabajo de personas tartamudas, bajo un enfoque inclusivo que valora la diversidad comunicacional. **Método:** la investigación siguió los pasos de una revisión integradora, incluyendo la selección de bases de datos, definición de descriptores, criterios de inclusión y exclusión, resultando en el análisis de 24 artículos relevantes. Los principales temas identificados fueron: tartamudez y trabajo (interseccionalidades, discriminación, estigma); Barreras sociales (discapacidad, identidad, desconocimiento público sobre tartamudez, universidad) y Atención clínica y ocupacional. **Resultados:** los resultados muestran que, a pesar de las políticas inclusivas, urge discutir la garantía de los derechos humanos y la inclusión social de las personas tartamudas, debido a problemas estructurales en el mercado laboral y la falta de conciencia sobre la tartamudez. **Conclusión:** es fundamental considerar estos factores para garantizar el acceso igualitario a la atención sanitaria y la inclusión, eliminando barreras que perpetúan la discriminación y el estigma.

Palabras clave: Tartamudez; Centralidad del trabajo; Comunicación; Estigma y Diversidad.





Introdução

A gagueira é um distúrbio de fluência, caracterizada como um transtorno neurodesenvolvimental. Tem seu surgimento na infância, período em que as redes neurais ligadas ao desenvolvimento neuropsicomotor, linguístico e emocional se encontram em pleno amadurecimento. Pode estar associada a uma interação entre predisposição genética, fatores ambientais e alterações neurológicas específicas. É de natureza involuntária e intermitente, quanto ao fluxo de fala,¹ e apresenta uma taxa de incidência de 5%.² Antes de tornar-se a Gagueira do Desenvolvimento Persistente, o que dependerá dos fatores de risco³, há possibilidade de remissão espontânea e natural dos sintomas,⁴ na infância.

Estes sintomas, que podem variar entre a hesitação e as repetições de frases (disfluências comuns); ou interrupções no fluxo de fala, com as repetições de sons e sílabas; bloqueios e prolongamentos, dentre outros (disfluências gagas), podem evoluir para Gagueira do Desenvolvimento Persistente, sem possibilidade de remissão, e que apresenta uma taxa de prevalência atual de 1%, na população ocidental.

As pessoas que gaguejam (PQG) convivem com o *bullying*, na fase escolar⁵ e na vida adulta, com dificuldades no ambiente universitário e no trabalho,⁶ o que pode afetar significativamente suas vidas sociais e profissionais.

No ambiente de trabalho enfrentam estígmas que as rotulam como menos competentes e com menor chance de progressão na carreira.⁶ Essas barreiras são intensificadas pela cultura corporativa, que valoriza a comunicação rápida e fluente, ignorando as necessidades das PQG.⁷ Desse modo, há possíveis impactos nas suas autoimagens e até mesmo o desenvolvimento de ansiedade, limitando as oportunidades de inclusão e progresso profissional.

Erving Goffman,⁸ em sua obra datada de 1980, ilustra a dinâmica de encobrimento e exposição na gagueira, a partir da complexidade das interações sociais e da vulnerabilidade enfrentada por quem gagueja. A necessidade de se esconder uma fraqueza percebida e o inevitável risco de exposição geram ansiedade significativa, e impactam negativamente na autoimagem e nas relações sociais.

O indivíduo que se encobre pode também sofrer a experiência clássica e fundamental de ter que se expor durante uma interação face-a-face, traído pela

própria fraqueza que ele tenta esconder, pelos outros presentes ou por circunstâncias impessoais. A situação do gago é um exemplo... (Goffman, 1980, p.74).

Além disso, fatores como gênero e raça podem agravar as desigualdades.

O trabalho humano é uma prática essencial que transcende a sobrevivência e realização individual. Ele é um meio pelo qual os seres humanos transformam a realidade, interagem com a natureza e constroem relações sociais e culturais.⁹ Assim, para indivíduos que enfrentam barreiras adicionais, como quem gagueja, o trabalho pode ser uma ferramenta poderosa de inclusão e superação.

Diante desse panorama, essa revisão integrativa objetiva, em relação às PQG no mundo do trabalho: 1- identificar barreiras e facilitadores; 2- apontar os conflitos existentes e 3- conhecer as estratégias e abordagens inclusivas que facilitem a comunicação.

Método

Realizamos uma revisão bibliográfica integrativa com o objetivo de conhecer as evidências científicas disponíveis sobre as barreiras e facilitadores enfrentados pelas PQG, para o seu acesso e permanência no mercado de trabalho.

O processo seguiu as diretrizes necessárias para uma revisão bibliográfica integrativa,^{10,11,12} incluindo a seleção de bases de dados, definição de termos de pesquisa (descritores), estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão, e, por fim, a seleção dos artigos relevantes, após análise criteriosa realizada por duas revisoras.

Procedimentos adotados

A questão orientadora deste estudo foi: Quais são as barreiras e facilitadores enfrentados pelas pessoas que gaguejam no ambiente de trabalho?

Como estratégia de busca, a pesquisa foi realizada em julho de 2024 por meio do Portal de Periódicos Capes, utilizando Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) combinados com o operador booleano “AND” após o termo STUTTERING, incluindo: WORK, JOB, THE JOB MARKET, JOB SATISFACTION, EMPLOYMENT. Os critérios de inclusão abarcaram artigos de acesso livre, disponíveis na íntegra, publicados em português, inglês e espanhol, nos últimos 20 anos, que tratassesem do tema gagueira e trabalho/emprego. Foram excluí-



dos artigos sobre gagueira na infância, gagueira neurogênica, psicogênica, o autismo, e outras síndromes, e outras áreas distintas da Fluência no adulto que gagueja. Durante a análise das obras avaliadas, referências bibliográficas relevantes foram incluídas na presente revisão.

O Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES foi escolhido para a busca de artigos,

por ser um portal que reúne conteúdo científico digital nacional e internacional atualizado e com alto fator de impacto. Disponível gratuitamente a toda comunidade acadêmica brasileira, é um dos maiores acervos científicos virtuais do País. Deste modo, em um país com tantas assimetrias, a escolha por utilizá-lo é válida e necessária, até mesmo para ampliar o acesso ao presente estudo.

Etapas da seleção dos artigos

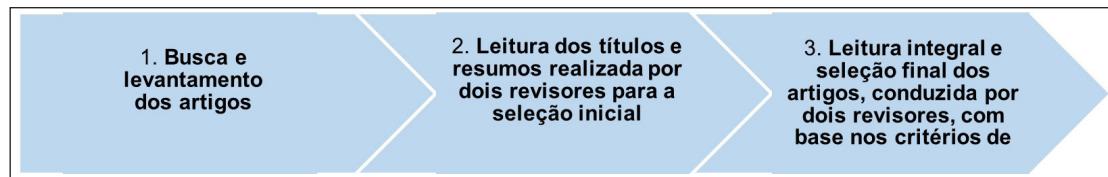
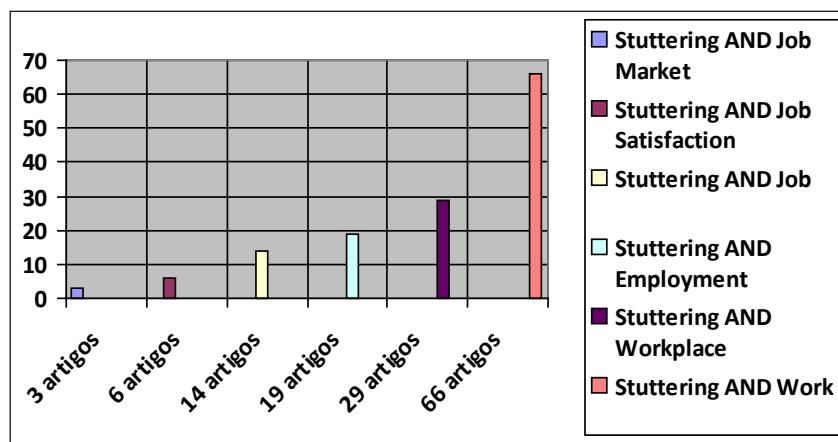


Figura 1. Etapas de seleção dos artigos usados como referência

Desenvolvimento do processo

Durante a busca, foram identificados 2001 artigos. Após a leitura dos títulos e resumos, a quantidade de artigos foi reduzida para 137, distribuídos conforme o Gráfico 1.

Gráfico 1. Número de artigos selecionados após revisão, de acordo com as combinações de descritores





Dos 137 artigos escolhidos após leitura de títulos e resumos, 7 estavam indisponíveis, o que resultou em 130 artigos para análise. Todos os trabalhos foram armazenados no software de gerenciamento de referências Mendeley, que identificou duplicatas entre os descriptores. Após leitura integral dos 130 documentos, 19 foram selecionados para compor esta revisão. A redução do número de artigos deveu-se aos critérios de exclusão e à eliminação de duplicatas.

Após a análise das obras selecionadas, foram identificados temas não diretamente relacionados aos nossos descriptores, mas que apontavam barreiras sociais predecessoras impactantes para o desempenho no trabalho.

Estes artigos incluíam temas relacionados a barreiras sociais predecessoras e indicavam estudos em suas referências bibliográficas, entre os quais inserimos 5 produções relevantes, totalizando 24 artigos na presente revisão.

Identificação e Análise de dados

Com base no eixo central da pesquisa e na análise dos 24 artigos, selecionamos os seguintes temas:

- Gagueira e trabalho
 - Gagueira, estigma e discriminação
 - Gagueira, Interseccionalidades, gênero e racismo

- Barreiras sociais predecessoras para o desempenho no trabalho
 - Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira
 - Gagueira, deficiência e legislação
 - Gagueira e identidade
- Atendimento em saúde: gagueira e trabalho
- Gagueira e Universidade

Resultados

A amostra final desta revisão foi constituída por vinte e quatro artigos científicos, selecionados pelos critérios de inclusão previamente estabelecidos. Destes, 16 artigos foram publicados em revistas de Saúde (Fluência-9; Deficiência-4; Saúde em geral e psicologia-2; Medicina Ocupacional-1), 06 em revistas de Linguagem e Comunicação, 01 em revista de Legislação e 01 em revista de Recursos Humanos. 21 dos artigos foram publicados entre 2018 e 2023; 02 entre 2009 e 2014 e 01 em 2004. Quanto à metodologia, 16 artigos tiveram uma abordagem qualitativa: a) a maioria através de entrevistas e questionários com PQG; b) 02 revisões de literatura; c) uma metaetnografia. Oito artigos tiveram uma abordagem quantitativa.

O Quadro 1 representa as especificações de cada um dos artigos.



**Quadro 1.** Artigos levantados no Portal de Periódicos da CAPES sobre Barreiras e Facilitadores para a inclusão no trabalho.

	Título do artigo	Autores	Periódico	Temática	Considerações
1	Stuttering's Effect on Job Efficacy in Five Participants.	Rafique, S. et al	The Therapist J Therap Rehabil Sci.;4(1):46-50; 2023	Gagueira e Trabalho Gagueira estigma e discriminação	A gagueira tem um impacto negativo no desempenho profissional e no emprego. As pessoas fluentes costumam zombar das PQG
2	Stuttering experience of people in China: a cross-cultural perspective	Yan Ma et al	Journal of Fluency Disorders, Vol. 77, 2023	Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira Atendimento em saúde: gagueira e trabalho	Campanhas de conscientização pública para promover o conhecimento sobre a gagueira podem neutralizar mitos e falsas crenças que levam à estigmatização de PQG. No atendimento clínico com as PQG é fundamental considerar os diferentes grupos culturais e linguísticos.
3	Stuttering: Stigma and perspectives of (dis)ability in organizational communication	Seitz, S. R.; Choo, A. L.	Human Resource Management Review, Vol. 32, Issue 4, 2022	Gagueira estigma e discriminação Gagueira, deficiência e legislação Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira	Um dos maiores desafios para as PQG é a estigmatização no local de trabalho. A gagueira é uma deficiência única em sua sobreposição com os processos de linguagem e comunicação, que afeta a identidade ocupacional, que valoriza a eficácia da comunicação nas organizações. Estratégias adotadas pelas organizações podem alterar e reduzir o estigma, a exemplo da gagueira ser atribuída ao estresse e ansiedade, como se estivesse sob o controle do falante.
4	Self-reported impact of developmental stuttering across the lifespan	Boyce, J. O et al	Developmental Medicine and Child Neurology, 64(10), 1297-1306, 2022	Gagueira e trabalho	Os escores de gravidade da gagueira foram maiores nos participantes que relataram que a gagueira teve impacto em sua educação e/ou emprego, comparado com aqueles que sentiram que não teve impacto.
5	Assessing the psychosocial impact of stammering on work	Parsons, V. et al	Occupational Medicine, 72(2), 125-131, 2022	Gagueira e trabalho Atendimento em saúde: gagueira e trabalho	O impacto adverso no desempenho e na satisfação no trabalho devido à gagueira, afeta a autoidentidade profissional e a autoconfiança no trabalho, com comportamentos de evitação para minimizar a exposição a situações de fala. Os trabalhadores desconheciam a disponibilidade do setor de Saúde Ocupacional para atendê-los. Outros ainda, apresentavam preocupações de que a sua gagueira não seria levada a sério por esse setor.
6	Public attitudes toward stuttering in Malaysia	Chu, SY et al	J Fluency Disorders, Dec;74:105942, 2022	Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira.	Na Malásia, as crenças do público em relação à gagueira são mais negativas, do que as das nações ocidentais.
7	Preliminary study of self-perceived communication competence amongst adults who do and do not stutter	Werle, D.; Winters, K.; L.; Byrd, C. T.	Journal of Fluency Disorders, 70, 2021	Atendimento em saúde: gagueira e trabalho	O tratamento da gagueira deve considerar a competência de comunicação em situações cotidianas de fala, visto que PQG relatam níveis mais baixos de competência comunicativa autopercibida, em relação aos fluentes.
8	Australian attitudes towards stuttering: A cross-sectional study	Lefort, M. K. et al	Journal of Fluency Disorders, Vol. 69, 105865, 2021	Atendimento em saúde: gagueira e trabalho. Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira	Na terapia com PQG, devem ser consideradas as reações negativas públicas à gagueira e o papel educador para aumentar a conscientização sobre o impacto das atitudes públicas negativas em relação à gagueira.
9	Stigma and the Hispanic stuttering experience: A qualitative study	Dean L; Medina AM	J Commun Disord. Jan-Feb; 89:106056, 2021	Gagueira, estigma e discriminação. Atendimento em saúde: gagueira e trabalho.	O conhecimento de que as experiências da PQG hispânica com o estigma são afetadas por fatores culturais e linguísticos, permite que os terapeutas ampliem sua abordagem, e adotem condutas mais respaldadas.
10	Disability or Identity? Stuttering, Employment Discrimination, and the Right to Speak Differently at Work	Gilman, J.	Brooklyn Law Review Vol. 77 (3), 2012	Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira. Gagueira e identidade Gagueira, deficiência e legislação.	A Transfluência situa a gagueira como uma manifestação de diversidade no padrão de fala, um modelo de identidade, assim como ser negro, homossexual e canhoto são expressões de diversidade racial, orientação sexual e dominação hemisférica. A inclusão da fala como uma atividade importante da vida torna imprescindível que a gagueira seja considerada uma deficiência nos termos da legislação sobre deficiência, que atualmente inclui somente a mudez. Embora o modelo de identidade seja a forma mais justa de combater a discriminação, o modelo da deficiência é o método mais prático, porque pode ser abrangido pela legislação existente.



	Título do artigo	Autores	Periódico	Temática	Considerações
11	Tartamudez y Trabajo: Un Estudio Exploratorio	Hernández Rosado, M.; Martínez Lugo, M. E.	Rev Caribena Psicol. Ago 13, 2021	Gagueira e trabalho Gagueira, estigma e discriminação. Gagueira e identidade. Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira.	No trabalho, as PQG referem perda de oportunidades; assédio pelos colegas; desconforto para falar em reuniões. Entretanto, também relatam confiança na sua capacidade e sentem que se comunicam de forma eficaz. As organizações devem ter uma visão mais abrangente do que representa a diversidade comunicacional na busca de uma gestão mais inclusiva e de uma educação para a diversidade.
12	Lived experience of people who stutter: a descriptive review of qualitative studies from 1990–2017	Isaacs, D.; Swartz, L.	Disability and Society, 36(1), p. 81-99, 2021	Gagueira, deficiência e legislação.	A gagueira como deficiência aponta para como as barreiras atitudinais impactam a experiência das deficiências, exigindo uma lente interseccional que inclua as categorias complexas e entrelaçadas das diferenças que afetam as PQG.
13	Examining the understandings of young adult South African men who stutter: The question of disability	Isaacs, D.; Swartz, L.	International Journal of Language and Communication Disorders, 57(6), 1304–1317, 2020	Gagueira, deficiência e legislação. Gagueira e identidade. Atendimento em saúde: gagueira e trabalho. Gagueira, estigma e discriminação.	As barreiras sociais ou a agência individual (ou falta dela) são responsáveis pela deficiência? Os terapeutas precisam reconhecer os aspectos sociais e políticos do estigma na gagueira.
14	'I Don't Have Time For This': Stuttering and the Politics of University Time	Isaacs, D.	Scandinavian Journal of Disability Research, 22(1), 58–67, 2020	Gagueira e universidade. Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira. Gagueira, deficiência e legislação.	A Academia precisa ser mais inclusiva para pessoas com deficiência, abarcando as de comunicação, o que envolve educar alunos e professores e técnicos sobre o gaguejar e o respeito a quem gagueja. No contexto do neoliberalismo, o tempo é uma mercadoria e o seu impacto sobre as pessoas com deficiência envolve toda a sociedade.
15	The lived experience of stuttering: a synthesis of qualitative studies with implications for rehabilitation	Connery, A. et al	Disability and Rehabilitation (Vol. 42, Issue 16, pp. 2232–2242), 2019	Atendimento em saúde: gagueira e trabalho. Gagueira, estigma e discriminação	Os profissionais que trabalham com PQG necessitam abordar as barreiras, como a discriminação no local de trabalho e o estigma; compreender a natureza multifacetada da gagueira, a evitação, os pensamentos e sentimentos internalizados.
16	The influence of workplace discrimination and vigilance on job satisfaction with people who stutter	Plexico, L. W. et al	Journal of Fluency Disorders, 62, 2019	Gagueira, estigma e discriminação Gagueira, deficiência e legislação Atendimento em saúde: gagueira e trabalho	A vigilância para se precaver contra situações de discriminação no trabalho é uma construção social para uma resposta rápida à ameaça. As barreiras apontadas pela CIF (OMS) para as funções da fluência e ritmo da fala, fornecem a argumentação necessária para a inserção da gagueira na legislação de deficiência. Os profissionais podem ajudar as PQG nas entrevistas de emprego, por meio da elaboração dos seus medos relacionados à comunicação e a vigilância aumentada. Também podem fornecer conhecimento jurídico sobre seus direitos trabalhistas e de discriminação no local de trabalho.
17	Self-stigma and its associations with stress, physical health, and health care satisfaction in adults who stutter	Boyle, Michael P. Fearon; Alison N.	Journal of Fluency Disorders, Volume 56, Pages 112-121, June 2018	Atendimento em saúde: gagueira e trabalho Gagueira, estigma e discriminação	Os programas de tratamento das PQG devem considerar o manejo do estresse para o seu bem-estar. Se o estigma é sobre injustiça social, os determinantes sociais da saúde devem ser investigados e, programas anti-estigma eficazes devem ser adotados para melhorarem as atitudes públicas em relação ao gaguejar.
18	Stuttering and labor market outcomes in the United States	Gerlach, H. et al	Journal of Speech, Language, and Hearing Research, 61(7), 1649–1663, 2018	Gagueira e Trabalho Gagueira, estigma e discriminação. Gagueira, Interseccionalidades, gênero e racismo	No mercado de trabalho, a gagueira está associada a desvantagens relacionadas à discriminação e estigma de gênero.





	Título do artigo	Autores	Periódico	Temática	Considerações
19	The impact of stuttering on employment opportunities and job performance	Klein, J. F.; Hood, S. B.	Journal of Fluency Disorders, 29(4), 255-273, 2004	Gagueira e Trabalho Gagueira, estigma e discriminação Gagueira, Interseccionalidades, gênero e racismo Gagueira e universidade Atendimento em saúde: gagueira e trabalho	As PQG percebem que a gagueira interfere nas suas chances de serem contratadas e promovidas, e prejudica o seu desempenho no trabalho, devido à discriminação. Deste modo, procuram emprego exigindo pouca fala ou rejeitam um novo emprego ou uma promoção por causa de sua gagueira. A discriminação independe de formação, e algumas se sentem presas a trabalhos indesejados para evitarem se expor ou são impedidas de conduzirem exposições orais. As mulheres percebem a gagueira como menos incapacitante para o trabalho do que os homens. Os não-caucasianos acreditam que a gagueira desempenha um papel mais negativo no local de trabalho do que os caucasianos. PQG com maior nível de educação acreditam que a gagueira é menos incapacitante, porque a educação conduz a uma maior compreensão do próprio potencial; ou aqueles que não seguiram adiante na educação se sentiram limitados por sua gagueira? A terapia de gagueira deve incluir resultados no trabalho e na carreira das PQG
20	Public attitudes toward people who stutter in the workplace: A questionnaire survey of Japanese Employees	Iimura D.; Miyamoto S.	J Commun Disord. Jan-Feb;89:106072, 2021	Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira.	Atitudes públicas negativas influenciam a PQG, na escola ou no local de trabalho. Ao mesmo tempo, o contato com PQG nestes espaços reduz a discriminação pública e as atitudes negativas.
21	Disclosure of a communication disorder during a job interview: A theoretical model	Isetti D.	J Commun Disord. Sep-Oct;87:106038, 2020	Gagueira e Identidade	A visibilidade dos sintomas é um fator relevante na decisão de divulgar ou não, no ambiente de trabalho, que se tem gagueira. Outros fatores incluem os motivacionais, benefícios potenciais e também questões como o local e tipo de trabalho a ser desempenhado.
22	Judgemental Society and its Impact on the People with Stuttering: A Social and Legal Analysis (Special Focus on Stammering as a Disability)	Priyanshu, Jain	IJRANT, vol. 2, no. 9, pp. 101-110, Sep. 2021	Gagueira, deficiência e legislação Gagueira, Interseccionalidades, gênero e racismo	A inserção da gagueira como deficiência tem sido evitada pelo Poder Judiciário e pela Legislação da Índia, embora haja uma legislação para a pessoa com deficiência, além da gagueira se qualificar na definição de deficiência em todos os sentidos. Muitas PQG são rejeitadas em entrevistas de emprego e têm dificuldades em ascensão profissional. Elas são julgadas pelo seu fluxo de fala em vez de por sua formação/experiência. Os profissionais que atuam no campo vocal são os mais prejudicados. As mulheres que gaguejam são vítimas de uma forma de discriminação dupla nas sociedades patriarcais e capacitistas e enfrentam uma maior marginalização.
23	The attitudes of employers towards stuttering and people who stutter: Descriptive research	Çağlayan, A.; Özdemir, R. S.	Turkiye Klinikleri Journal of Health Sciences, 7(2), 339-348, 2022	Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira. Gagueira, estigma e discriminação	Os empregadores apresentam atitudes negativas e indicam que a gagueira é um atributo indesejável, o que pode reduzir as chances de emprego das PQG, mesmo aquelas que têm formação superior. Tais atitudes são próximas entre as PQG e às com deficiência física, sendo que são ligeiramente maiores para com as PQG.

Gagueira e trabalho

Os estudos do impacto da gagueira, no ambiente de trabalho, revelam um evento potencialmente desafiador para a PQG, gerando dificuldades relacionadas à comunicação verbal e ao tempo necessário para transmitir informações em determinadas situações. Cenários como reuniões, apre-

sentações, interações com clientes, negociações, e a comunicação com colegas e superiores, podem exercer uma pressão adicional sobre as pessoas que gaguejam. Essa pressão tem o potencial de afetar negativamente o desempenho profissional, minar a autoconfiança e levar à ansiedade e frustração, dificultando a progressão na carreira.^{13,14,15}



Gagueira, Estigma, Discriminação

Muitas vezes, as PQG são vistas como menos competentes, apesar de a gagueira não afetar suas habilidades técnicas ou cognitivas.

As PQG, por vezes, são negligenciadas para promoções, especialmente a cargos que exijam liderança ou habilidades de comunicação, e mesmo que demonstrem competência em suas funções, o estigma relacionado à gagueira limita suas chances de crescimento profissional.¹⁴

O autoestigma na gagueira⁶, que ocorre quando a pessoa internaliza estereótipos negativos sobre si mesma, é um outro fator relevante. Ao enfrentar preconceitos, muitas vezes, a pessoa adota papéis limitantes, o que leva à validação desses estigmas. Isso reduz a autoestima e a autoeficácia, perpetuando uma visão negativa de si mesmo.

Gagueira, Interseccionalidades, Gênero e Racismo

Nesta revisão foram encontrados 3 estudos que abordam a interseccionalidade, gênero^{15,17,21} e etnia¹⁷. Ambos os estudos relatam um efeito agravante sobre a gagueira, com o gênero feminino^{15,17,21} e a raça não caucasiano¹⁷.

Barreiras sociais predecessoras para o desempenho no trabalho

Desconhecimento, discriminação e estigma públicos sobre a gagueira

Os estudos apontam para a tendência em retratar as PQG como nervosas e ansiosas reforçando a crença de que depende de a própria pessoa controlar sua ansiedade e nervosismo para que se torne fluente. Essa conduta tonifica a visão simplista e equivocada que ignora a natureza complexa da gagueira, um distúrbio neurobiológico da fluência da fala. E contribui para que as PQG sofram com a discriminação desde a fase escolar até a idade adulta. Há a necessidade de campanhas em favor de esclarecimentos científicos sobre o tema.^{18, 22, 23, 24, 25, 26, 33}

Gagueira, deficiência e legislação

Alguns estudos apontam a gagueira como uma espécie de deficiência diferenciada, devido à sobreposição entre linguagem e comunicação e ao alto nível de estigmatização enfrentados pelas PQG.^{22,28} Neste sentido, a gagueira deve ser reconhecida legalmente como deficiência, para garantir direitos e proteção às PQG.²⁸

Gagueira e identidade

Para além da deficiência, alguns estudos enfatizam ser essencial adotar uma abordagem identitária para a gagueira.^{30, 31}

Assim, uma nova perspectiva sobre a gagueira pode evoluir, a partir do conceito

de transfluência, reconhecendo-a como uma manifestação de diversidade no padrão de fala, semelhante à diversidade racial, sexual ou de dominância hemisférica. Baseada nas ideias de Antônio Bispo dos Santos: “Transfluência é a lei que rege as relações de transformação dos elementos da natureza e nos ensina que nem tudo que se mistura se ajunta” (Santos, 2015, p.89).³²

Este conceito permite considerar a gagueira em um sentido ampliado de deficiência, que possa fundamentar as esferas sociais e legais. Em vista disso, estudos³¹ concluem que para avançar na inclusão das PQG, é necessário transformar a forma como a deficiência é compreendida no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.³¹

Atendimento em saúde: gagueira e trabalho

Estudos apontam para a necessidade de os profissionais de saúde considerarem as diferenças culturais e linguísticas, assim como os componentes afetivos e cognitivos, além dos aspectos técnicos.^{23, 35}

Em razão de o estigma ter um impacto considerável na saúde psicológica de quem gagueja, são demandadas estratégias de enfrentamento para a formação e manutenção de uma autoimagem, diante do comportamento de evitação e sentimentos internalizados de vergonha e frustração. Enfatizam também sobre a contribuição terapêutica voltada à decisão de divulgar, ou não, a condição de ser uma PQG em ambientes sociais ou profissionais.^{16,22,25,36}

No âmbito da saúde ocupacional faz-se necessário avaliar as diretrizes acerca de adaptações específicas no local de trabalho, como ajustes no ambiente de comunicação, modificações nas práticas de trabalho ou flexibilizações relacionadas a apresentações e reuniões; assim como implantar programas de sensibilização com o objetivo de educar os funcionários sobre a inclusão e a diversidade.³⁶

Gagueira e universidade

Estudos argumentam que a educação e o conhecimento formal permitem a superação das





limitações percebidas e auxiliam no autoconhecimento e nas oportunidades¹⁷. Para desempenhar essa realização, a universidade precisa considerar as diversidades, especialmente as de comunicação, incluindo a gagueira.³⁷

Criar um ambiente favorável para estudantes universitários que gaguejam exige fomentar uma cultura de conscientização e respeito em toda a comunidade acadêmica. Isso implica educar alunos, professores e técnicos sobre o que é a gagueira, desmistificando equívocos e reduzindo o estigma associado à condição. Para que isto aconteça, é relevante saber que os tempos de fala precisam ser respeitados e as alternâncias de turnos dialógicos cumpridas.³⁷

Discussão

A partir da análise dos 24 artigos selecionados nesta pesquisa, 4 grandes temas relacionados às PQG, no contexto do trabalho, foram categorizados: Trabalho, Barreiras Sociais, Atendimento Clínico e Educação.

As limitações encontradas neste estudo referem-se a artigos publicados prioritariamente em língua inglesa, oriundos do norte global e, poucos artigos publicados em revistas de cunho social e/ou jurídico, o que pode ser justificado pela temática em amadurecimento, pelas discussões ainda em consolidação e que envolvem disputas de interesses de vários segmentos governamentais e não governamentais.

Entre estes 24 artigos eleitos não havia estudos brasileiros, pois não atenderam aos critérios de inclusão. Esta ausência nos impeliu a examinar este evento. Ao serem analisadas, as publicações científicas nacionais encontradas discutiam outros temas não menos importantes: gagueira do desenvolvimento no período da infância; disfluência e gagueira; avaliação, atuação e terapêutica fonoaudiológica; fundamentos biológicos, reflexões teóricas e causais; áreas da linguística (análise do discurso, principalmente) e outras áreas nobres da Fonoaudiologia relacionadas à fluência, em especial as da audição e da voz. A frequência das pesquisas e estudos encontrados, portanto, regulasse pela relevância do agravo de desenvolvimento; pluralidade dos aspectos causais e pela natureza involuntária e intermitente da gagueira.

Esta temática abarcada pela saúde, pode justificar que dos artigos escolhidos, 67% encon-

travam-se nas revistas de saúde, apesar de o tema exigir mudanças inseridas nos recursos humanos, direito e ciências sociais.

Uma outra dimensão do resultado encontrado é a atualidade temática, visto que dos artigos selecionados nesta revisão, 21 (87,5%) são artigos recentes, acima do ano de 2018, demonstrando que o problema da gagueira e trabalho é uma discussão atual, e que urge ser mais estudada.

A pesquisa revela que a gagueira é multifacetada e não se resume a um distúrbio de comunicação, sendo uma condição afetada e agravada por fatores psicossociais e estruturais.

Entre os elementos principais encontrados, está o tempo no trabalho, que surge como uma barreira de comunicação, uma moeda de troca injusta em um mundo corporativo, que exige comunicação ágil e estética perfeita, conforme apontado por Acton⁷. Plexico¹⁶, Rafique *et al*¹³ e Parsons *et al*¹⁴ identificaram, em seus estudos, a pressão social no ambiente de trabalho para o desempenho verbal (fluência, rapidez e produtividade). Esta condição impacta tanto na satisfação profissional quanto no desenvolvimento da carreira.

No mesmo sentido, Isaacs³⁷ evidencia que em uma sociedade neoliberal, o tempo é tratado como uma mercadoria, o que implica que o valor do tempo de cada pessoa varia conforme sua capacidade de atender aos padrões de eficiência. Essa visão perpetua a noção de que aqueles que não conseguem se adequar aos ritmos ou padrões de comunicação fluente estão, de alguma forma, desperdiçando tempo, o que desvaloriza suas contribuições.

Outras categorias associadas ao trabalho, encontradas nesta pesquisa, são a discriminação e o estigma.^{14,17,19,20} O trabalho de Erving Goffman⁸ inaugurou as discussões sobre a gênese do estigma, discriminação, autoestigma e interações sociais. Goffman analisou sujeitos percebidos como “não conformes”, que desafiam os padrões pré-estabelecidos de comportamento.

Link e Phelan³⁹ expandiram o campo de estudo iniciado por Goffman, principalmente em relação à necessidade de entender o estigma para além de atitudes individuais, e considerando, portanto, a dimensão social que está enraizada nas estruturas de poder, e que exige uma análise sistêmica e múltipla.

O estigma é apresentado pelos autores como uma marca, um atributo do indivíduo, diferenciando-se da discriminação, que acontece em uma ação do outro na relação com o sujeito estigmatizado.





Neste contexto, a revisão evidencia que as PQG são estigmatizadas como menos competentes^{14,15,18,20}, mesmo que a gagueira não interfira em suas habilidades técnicas ou cognitivas. Tamanha percepção equivocada discrimina estas pessoas para o acesso e o desenvolvimento no mercado de trabalho.

Muitas vezes as PQG internalizam e validam os estereótipos negativos que lhes são atribuídos, vivenciando o autoestigma^{6,8}, o que revela a profundidade do impacto da gagueira no ambiente profissional, ao amplificar os desafios já enfrentados.

A intersecção da gagueira, gênero e raça permite observar que as discriminações vivenciadas se sobrepõem e se relacionam^{38,40}. Nesta revisão, Gerlach *et al*²¹ trouxeram à luz o impacto mais severo da gagueira sobre as carreiras das mulheres; e Klein e Hood¹⁷ descrevem que trabalhadores não caucasianos que gaguejam acreditam que a gagueira tem um impacto mais negativo no ambiente de trabalho do que os caucasianos.

Essa dimensão reforça o caráter multifacetado da gagueira e demanda uma abordagem que considere os determinantes sociais da saúde como fator contributivo para as barreiras estruturais. Neste sentido, são exigidas estratégias ampliadas que possam garantir equidade e inclusão na vida das PQG.³³

Uma compreensão que pode avançar em direção ao enfrentamento das barreiras, trazida por Gilman²⁸, é a transfluência que define a gagueira como um “padrão de fala dramaticamente diferente”, mas “tão humano ou tão natural quanto o fluente” (Gilman, 2012, pg.1210). Assim, o verdadeiro problema está no estigma social que envolve a gagueira. As PQG são frequentemente banidas para o “armário”, ou seja, são marginalizadas, reprimidas por gestos, zombarias e olhares de desaprovação, todos determinados por preconceitos e desconhecimento, manifestados e construídos pela sociedade. De acordo com o conceito de transfluência, essa identidade pessoal, muitas vezes marcada por dor, frustração e vergonha, encontra liberdade na aceitação, semelhante à de outras formas de diversidade. A aceitação significa a expressão humana e convida as PQG a se libertarem da repressão social, e a saírem do “armário”, como expressado por Gilman²⁸, em que propõe uma mudança de perspectiva na qual, ao invés de tentar corrigir, incorpora a diversidade na comunicação.

O desconhecimento público sobre a gagueira contribui para o senso comum distorcido de que esse distúrbio da fluência é algo passível de ser controlado ou eliminado com força de vontade. Quando a mídia endossa a ideia de que a gagueira está relacionada à debilidade ou falta de coragem, há um reforço do estigma social, o que contribui para a marginalização das PQG, especialmente quando ocorre em ambientes como a escola e o trabalho.^{22,26} Este fato é percebido em estudos desenvolvidos em diversas sociedades.^{18,23,24,25}

Deste modo, vislumbra-se a necessidade de campanhas de conscientização pública com a finalidade de neutralizar mitos e falsas crenças que levam à estigmatização das PQG.

Outra atitude que caminha no mesmo sentido, é o contato direto com as PQG, na medida em que o conhecimento e a interação favorecem a compreensão das especificidades que caracterizam este grupo, para além dos mitos e preconceitos. Assim, os estereótipos negativos tendem a desaparecer, resultando em uma percepção mais empática e informada da sociedade.²⁷

Estudos^{18,25} também destacam a importância de um atendimento especializado e adaptado às necessidades das PQG, tanto em contextos clínicos quanto ocupacionais, defendendo uma abordagem integral e sensível às particularidades de cada indivíduo.

Os desafios enfrentados pelas PQG também estão relacionados à sua categorização como deficiência, o que, em muitos aspectos, envolve a necessidade de legislação específica. Essas reflexões perpassam a singularidade da gagueira como um distúrbio que afeta os processos de comunicação e linguagem de forma particular, exigindo um tratamento e uma compreensão diferenciados.^{22,28}

Esta mudança de perspectiva pode ir ao encontro de maior respeito, dignidade e valorização para as PQG, em busca de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para quem gagueja e para outras pessoas com condições que afetam suas capacidades de comunicação.^{22,28}

Os empregadores associam a gagueira do trabalhador à sua incompetência e a outros mitos e inverdades, deixando de avaliarem as habilidades e qualificações reais da PQG, em atitudes discriminatórias.^{17,21,25,30} Neste sentido, a falta de ação legal não só perpetua a discriminação contra as PQG, mas também evidencia a necessidade de estudos e soluções jurídicas que garantam a inclusão e a





proteção de quem gagueja, no mercado de trabalho e na sociedade em geral^{15,28}. Portanto, é essencial que a legislação não só as proteja da discriminação, mas também reconheça os fatores atitudinais como barreiras significativas.

Deste modo, é essencial que a gagueira seja reconhecida legalmente como uma deficiência, com a devida consideração à sua natureza única, que envolve tanto dificuldades de comunicação quanto os efeitos do estigma social. Isso possibilitaria uma abordagem mais inclusiva e adequada para quem gagueja, tanto em seus ambientes de trabalho quanto em suas interações sociais.

Há uma lacuna legislativa significativa em muitos países, inclusive no Brasil, que reflete a necessidade de uma abordagem global para garantir os direitos e as proteções legais que as PQG merecem. Esses hiatos legislativos deixam as PQG sem proteção legal adequada, exacerbando as dificuldades que enfrentam no dia a dia. Sem o reconhecimento formal da gagueira como deficiência, quem gagueja fica vulnerável à discriminação, com pouca ou nenhuma forma de reparação legal.

Nesta direção, Priyanshu¹⁵, destaca que enquanto o Reino Unido já detém leis que asseguram os direitos das PQG, a Índia ainda não adotou uma abordagem legal que garanta sua inclusão e proteção.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde é uma ferramenta da Organização Mundial da Saúde (OMS) que pode fundamentar legislações, sendo amplamente utilizada para entender a funcionalidade e a deficiência em um contexto biopsicossocial. Essa atuação amplia a compreensão da gagueira, tratando-a não apenas como um transtorno de fala, mas também como uma questão que envolve barreiras ambientais e sociais, o que pode derivar políticas para tal^{16,41}.

Segundo Isaacs³⁷, atitudes capacitistas, no contexto da universidade, perpetuam a pressão para que todos se adequem a uma norma de eficiência temporal que desconsidera as necessidades e diferenças individuais. O autor ainda argumenta que o estudante deveria “corrigir” seu próprio tempo, o que reflete a suposição subjacente de que o tempo de pessoas com deficiência — neste caso, alguém que gagueja — é considerado menos valioso. Isso expõe a universidade como uma estrutura social que privilegia velocidade e eficiência, marginalizando aqueles que não conseguem se adaptar aos mencionados padrões.

Considerações finais

Esta revisão de literatura identificou, nos estudos encontrados, um enfoque centralizado nas barreiras enfrentadas pelas PQG, que limitam a sua função comunicacional e contribuem para o capacitismo, o que dificulta o acesso e a permanência no local de trabalho; mas também apontaram para possíveis recursos e estratégias facilitadoras.

Como o método escolhido pela maioria dos autores revistos foi a realização de entrevistas ou questionários com as PQG, os resultados indicam que o grupo estudado enfrenta variadas adversidades. Por outro lado, durante a análise de sua produção, os autores detectaram associações, que permitiram o desenvolvimento de possíveis soluções.

A partir dos resultados encontrados, infere-se que, para construir uma sociedade mais inclusiva, é imprescindível avançar em três áreas principais: educação, legislação e conscientização pública sobre a gagueira.

A educação, nessa revisão, mostrou-se aquém do seu potencial libertador, ao reproduzir o mundo extramuros discriminatório da formação básica até a universidade. Os avanços buscados na questão da diversidade racial, de gênero e de algumas deficiências têm promovido mudanças que provam que é possível, a partir da educação, a construção de um mundo mais igualitário. A revisão mostra a possibilidade de incluir a diversidade comunicacional que ocorre na gagueira, para que a diferença no fator temporal deixe de ser uma barreira no respeito à comunicação.

A educação deve ir além da formação técnica e clínica e abranger a capacitação de profissionais e da população em geral, para desmistificar o estigma associado à gagueira. Ao mesmo tempo em que atua no fortalecimento da identidade, ela é libertadora pelo conhecimento e contato com PQG.

A legislação, em sua função protetiva, garante direitos às pessoas com deficiência. A gagueira, por sua vez, é contemplada na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) como um distúrbio de fluência, especificamente no capítulo 3, item b330, que trata das funções da fluência e do ritmo da fala⁴¹.

Neste sentido, embora a CIF não defina a gagueira como deficiência, em alguns países, ela é utilizada como referência para incluir a gagueira nesse enquadramento. Essa inclusão é defendida



por alguns estudiosos, não apenas devido ao impacto da gagueira na fluência da fala, mas também pelo estigma significativo enfrentado pelas pessoas que gaguejam (PQG). Garantir os direitos das PQG, protegê-las da discriminação e ampliar suas oportunidades de trabalho são medidas essenciais para promover a justiça e a inclusão.

A conscientização pública desempenha um papel crucial na transformação das percepções sociais, no que se refere à superação do estigma e dos preconceitos que marginalizam as PQG. Ela pode ser promovida em vários segmentos da sociedade, como na inclusão da discriminação comunicacional na luta das questões identitárias; na atuação dos fonoaudiólogos e demais profissionais de saúde com palestras e esclarecimentos, além da parte clínica; na formação acadêmica dos profissionais de saúde que desconhecem o tema e suas necessidades e características; nas famílias das PQG junto às escolas e demais familiares, pelo apoio e orientação de como lidar com as questões estigmatizantes e atitudes discriminatórias; entre outros.

Um bom exemplo a ser citado é o Dia Internacional de Atenção à Gagueira em 22 de outubro, quando acontecem campanhas promovidas por diversos setores acadêmicos, clínicos e Organizações Não Governamentais, que incentivam a empatia, através do fomento e da execução de ações voltadas para o tema, elucidando e valorizando a inclusão da diversidade comunicacional.

O presente estudo pode contribuir para o reconhecimento das barreiras e facilitadores vivenciados pelas PQG, ao apresentar aspectos interdisciplinares nas esferas da educação pública; dos locais de trabalho; no âmbito legislativo e terapêutico, que abordam o impacto das diferenças comunicacionais relacionadas aos aspectos sociais e emocionais da gagueira. As barreiras são inúmeras, mas podem ser enfrentadas por ações que desenvolvam a autonomia e o respeito ao tempo de fala, proporcionando às PQG uma vida digna em que exerçam seus potenciais com igualdade.

A Bioética do Cuidado ao oferecer uma abordagem relacional e empática, pode atuar nessa fratura dialógica, promovida por uma cultura em que o tempo em sua rigidez não permite diferenças, sendo capaz de apontar caminhos favoráveis ao desenvolvimento das PQG, nos níveis pessoal e profissional, advindos da justiça social. Compreender a gagueira por meio desta lente ética e funcional amplia o campo de ação, para além das

questões médicas e fonoaudiológicas clínicas, rumo aos direitos humanos.

Portanto, com a finalidade de que ocorra uma mudança efetiva, é necessário que a gagueira seja vista como parte da diversidade humana, e não como algo a ser corrigido ou escondido.

Referências

1. American Psychiatric Association (APA). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - DSM V; 2013 - Disponível em: <http://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9870890425596> [citado 8 dez 2024].
2. Bloodstein, Oliver; Ratner, Nan Bernstein; Brundage, Shelley B. A Handbook on Stuttering. San Diego: Plural Publishing, Inc., 2021.
3. Oliveira CMC de, Souza HA de, Santos AC dos, Cunha D de S. Análise dos fatores de risco para gagueira em crianças disfluentes sem recorrência familiar. Rev CEFAC [Internet]. 2012Oct; 14(6): 1028–35. <https://doi.org/10.1590/S1516-18462011005000062>
4. Smith Anne and Weber Christine. How Stuttering Develops: The Multifactorial Dynamic Pathways Theory. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*. Volume 60, Number 9. Pages 2483-2505. https://doi.org/10.1044/2017_JSLHR-S-16-0343
5. Nagib L, Mousinho R, Salles GFCM. Caracterização do bullying em estudantes que gaguejam. *Rev Psicopedagogia*. 2016; 33(102): 235-50. [citado 2024 Jul 1]. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoped/v33n102/03.pdf>
6. Bricker-Katz G, Lincoln M, Cumming S. Stuttering and work life: an interpretative phenomenological analysis. *J Fluency Disord*. 2013 Dec; 38(4): 342-55. doi: 10.1016/j.jfludis.2013.08.001. PMID: 24331242.
7. Acton CA. Conversation analytic perspective on stammering: some reflections and observations. *Stammering Res*. 2004 Sep; 1(3).
8. Goffman E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4th ed. Rio de Janeiro: LTC; 1988.
9. De Jesus JG. Ser cidadão ou escravo: repercussões psicosociais da cidadania. *Critica Soc Rev Cult Pol*. 2012 Jan-Jun; 2(1): 2237-0579
10. Minayo MCS, Coimbra Jr CEA. Críticas e atuantes: ciências sociais e humanas em saúde na América Latina. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ; 2005. 708 p. ISBN 85-7541-061-X. [citado 2024 Out 14]. Disponível em: <http://books.scielo.org>
11. Cavalcante LTC, Oliveira AAS. Métodos de revisão bibliográfica nos estudos científicos. *Psicol Rev* (Belo Horizonte). 2020 Jan-Apr; 26(1): 82-100. [citado 2024 Out 14]. doi: 10.5752/P.1678-9563.2020v26n1p82-100.
12. Gonçalves JR. Como escrever um artigo de revisão de literatura. *Rev JRG Estud Acadêm*. 2019 Ago-Dez;2(5). [citado 2024 Out 14]. Disponível em: <https://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122/201>
13. Rafique S, Noreen H, Yaqoob S, Ehsan F, Noor HS, Zahra M. Stuttering's effect on job efficacy in five participants. *The Therapist J Therap Rehabil Sci*. 2023; 4(1): 46-50. [citado 2024 Jul 3]. Disponível em: <https://doi.org/10.54393/tt.v4i1.83>





14. Parsons V, Ntani G, Muiry R, Madan I, Bricker-Katz G. Assessing the psychosocial impact of stammering on work. *Occup Med*. 2022 Feb; 72(2): 125-31. [citado 2024 Jul 3]. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab169>
15. Priyanshu, Jain. Judgemental society and its impact on the people with stuttering: a social and legal analysis. *Int J Res Appl Mod Tech*. 2021 Sep; 2(9): 101-10. [citado 2024 Jul 27]. Disponível em: <https://journals.ijramt.com/index.php/ijramt/article/view/1362>
16. Plexico LW, Hamilton MB, Hawkins H, Erath S. The influence of workplace discrimination and vigilance on job satisfaction with people who stutter. *J Fluency Disord*. 2019; 62. [citado 2024 Jul 6]. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jfludis.2019.105725>
17. Klein JF, Hood SB. The impact of stuttering on employment opportunities and job performance. *J Fluency Disord*. 2004; 29(4): 255-73. [citado 2024 Jul 6]. doi: 10.1016/j.jfludis.2004.08.001. PMID: 15639081.
18. Hernández RM, Martínez LME. Tartamudez y trabajo: un estudio exploratorio. *Rev Cari Psicol*. 2021 Ago 13. [citado 2024 Set 26]. Disponível em: <https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rep/article/view/5607>
19. Connery A, McCurtin A, Robinson K. The lived experience of stuttering: a synthesis of qualitative studies with implications for rehabilitation. *Disabil Rehabil*. 2019; 42(16): 2232-42. [citado 2024 Jul 9]. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1555623>
20. Çağlayan A, Özdemir RS. The attitudes of employers towards stuttering and people who stutter: descriptive research. *Turkiye Klin J Health Sci*. 2022; 7(2): 339-48. [citado 2024 Jul 13]. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5336/healthsci.2021-84148>
21. Gerlach H, Totty E, Subramanian A, Zebrowski P. Stuttering and Labor Market Outcomes in the United States. *J Speech Lang Hear Res*. 2018 Jul 13;61(7): pg.1649-1663. [Acesso em: 12/07/2024] Disponível em: doi: 10.1044/2018_JSLHR-S-17-0353. PMID: 29933430; PMCID: PMC6195060
22. Seitz SR, Choo AL. Stuttering: Stigma and perspectives of (dis)ability in organizational communication, *Human Resource Management Review*, Vol. 32, Issue 4, (2022), 100875 [Acesso em: 13/07/2024] Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482221000541>
23. Yan Ma, Oxley JD, Yaruss JS, Tetnowski JA. Stuttering experience of people in China: A cross-cultural perspective, *Journal of Fluency Disorders*, Vol. 77, (2023), 105994, ISSN 0094-730X [Acesso em: 12/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jfludis.2023.105994>
24. Chu SY, Unicomb R, Lee J, Cho KS, St Louis KO, Harrison E, McConnell G. Public attitudes toward stuttering in Malaysia. *J Fluency Disord*. 2022 Dec; 74:105942. doi: 10.1016/j.jfludis.2022.105942. Epub
25. Lefort MKR, Erickson S, Block S, Carey B, St. Louis KO. 2021. Australian attitudes towards stuttering: A cross-sectional study, *Journal of Fluency Disorders*, Vol. 69, 105865, ISSN 0094-730X [Acesso em: 15/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jfludis.2021.105865> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0094730X21000449>
26. Iimura D e Miyamoto S. Public attitudes toward people who stutter in the workplace: A questionnaire survey of Japanese employees, *Journal of Communication Disorders*, Vol. 89, 2021,106072, ISSN 0021-9924 [Acesso em: 03/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jcomdis.2020.106072> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0021992420301404>
27. Allport GW. The nature of prejudice. Addison-Wesley google scholar 2 (1954): 59-82
28. Gilman, J. Disability or Identity? : Stuttering, Employment Discrimination, and the Right to Speak Differently at Work, 77 Brook. L. Rev. (2012) [Acesso em: 08/07/2024] Disponível em: <https://brooklynworks.brooklaw.edu/blr/vol77/iss3/7>
29. Boyce JO, Jackson VE, van Reyk O, Parker R, Vogel AP, Eising , Horton E, Gillespie NA, Scheffer IE, Amor DJ, Hildebrand MS, Fisher SE, Martin NG, Reilly S, Bahlo M, Morgan AT. (2022) Self-reported impact of developmental stuttering across the lifespan. *Developmental Medicine and Child Neurology*, 64(10), pg. 1297–1306. [Acesso em: 18/07/2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/dmcn.15211>
30. Isaacs D e Swartz L. (2021). Lived experience of people who stutter: a descriptive review of qualitative studies from 1990–2017. *Disability and Society*, 36(1), pg. 81–99 [Acesso em: 16/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1735304>
31. Isaacs D e Swartz, L. (2020) Examining the understandings of young adult South African men who stutter: The question of disability. *International Journal of Language and Communication Disorders*, 57(6), pg. 1304–1317 [Acesso em: 16/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1460-6984.12755>
32. Santos, AB dos. Colonização, Quilombos: modos e significados. Brasília, DF: UnB/INCTI, 2015, pg. 89
33. Boyle MPF, Alison N. Self-stigma and its associations with stress, physical health, and health care satisfaction in adults who stutter. *Journal of Fluency Disorders*, 2018, Volume 56, Pages 112-121. [Acesso em: 15/07/2024]. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0094730X17300487?via%3Dihub>
34. Werle D, Winters KL e Byrd CT. (2021). Preliminary study of self-perceived communication competence amongst adults who do and do not stutter. *Journal of Fluency Disorders*, 70. [Acesso em: 15/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jfludis.2021.105848>
35. Dean L, Medina AM. Stigma and the Hispanic stuttering experience: A qualitative study. *J Commun Disord*. 2021 Jan-Feb; 89: 106056 [Acesso em: 8/07/2024] Disponível em: doi: 10.1016/j.jcomdis.2020.106056. Epub 2020 Nov 21. PMID: 33259946
36. Isetti D. Disclosure of a communication disorder during a job interview: A theoretical model. *J Commun Disord*. (2020) Sep-Oct; 87:106038. [Acesso em: 19/07/2024] Disponível em: doi: 10.1016/j.jcomdis.2020.106038. Epub 2020 Aug 18. PMID: 32835898
37. Isaacs D. (2020). I Don't Have Time For This: Stuttering and the Politics of University Time. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), pg. 58–67 [Acesso em: 17/07/2024] Disponível em: <https://doi.org/10.16993/sjdr.601>





38. Parker R. Interseções entre Estigma, Preconceito e Discriminação na Saúde Pública Mundial. In: MONTEIRO, S. e VILLELA W. comps. Estigma e saúde [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2013, pg. 25-46. ISBN: 978-85-7541-534-4 [Acesso em: 28/07/2024] Disponível em: <https://books.scielo.org/id/hrc5s/pdf/monteiro-9788575415344-03.pdf>
39. Link B e Phelan J. Conceptualizing stigma. Annual Review of Sociology, Vol. 27: pg. 363-385, 2001
40. Akotirene, C. Interseccionalidade. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019, pg.152. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro) ISBN 978-85-98349-69-5
41. Organização Mundial da Saúde. CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (Centro Colaborador da Organização Mundial de Saúde para a Família de Classificações Internacionais em português, org.: coordenação da tradução Cassia Maria Buschalla). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo/EDUSP, 2020.
42. Lopes JR, Trindade MA, Braga MAF, Dias OV (organizadores). Bioética e suas perspectivas sociais. Montes Claros: Ed. Unimontes, 2021. (Coleção José Geraldo de Freitas Drumond). pg.187. Acesso em: 06/10/2024. Disponível em: <http://www.editora.unimontes.br/index.php/e-book/ebook-livros> ISBN: 978-65-86467-26-0



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional, que permite o uso irrestrito, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que a obra original seja devidamente citada.

