

Sentido do trabalho e deficiência: um estudo com cadeirantes após lesão medular

Meaning of work and disability: a study with chairmen after spinal injury

Carolina Cristina Moreira de Oliveira¹, Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7046-7456>; Adriana Ventola Marra², Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3405-0308>; Samara de Menezes Lara³, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3384-7422>

1. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Viçosa/Campus Florestal (UFV-CAF), Minas Gerais. Pesquisadora da Universidade Federal de Viçosa/Campus Florestal. Universidade Federal de Viçosa/MG – Brasil. E-mail: carolina.oliveira@outlook.com

2. Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. Professora titular do Instituto de Ciências Humanas e Sociais de Florestal da Universidade Federal de Viçosa/Campus Florestal (UFV-CAF), Minas Gerais. Professora permanente do Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap/UFV). Universidade Federal de Viçosa/MG – Brasil. E-mail: aventola@ufv.br

3. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais e Doutoranda de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora da Universidade Federal de Viçosa/Campus Florestal (UFV/CAF), Minas Gerais. Universidade Federal de Minas Gerais - Viçosa - Minas Gerais – Brasil. E-mail: mgsamaralara@gmail.com

Resumo

O objetivo deste estudo é compreender os sentidos construídos sobre o trabalho para as pessoas com deficiência física adquirida (membros inferiores), usualmente chamadas de cadeirantes. Foi realizada uma pesquisa qualitativa em que foram entrevistados, em profundidade, sete sujeitos dentro desse perfil. As entrevistas foram transcritas e analisadas por meio da análise de conteúdo. Os sentidos relacionados ao trabalho foram agrupados em: garantia de segurança, independência e autonomia; fonte de satisfação; eficiência e condução de resultados; manutenção da ocupação e sentimento de utilidade; construção de relações sociais positivas; moralmente aceitável e contribuição social; ocupação de espaços e representatividade social; negação do estigma de incapacidade e inclusão efetiva. Concluiu-se que os sentidos do trabalho para os cadeirantes estão ancorados, não apenas no caráter instrumental, mas também nas questões de ocupação de espaços, de utilidade social e de quebra do capacitismo.

Palavras-chave: sentido do trabalho; pessoas com deficiência; capacitismo.

Abstract

The aim of this study is to understand the meanings constructed about work for people with acquired physical disabilities (lower limbs), usually called wheelchair users. A qualitative research was carried out in which seven subjects were interviewed in depth in this profile. The interviews were transcribed and analyzed through content analysis. The meanings related to work were grouped into: guarantee of security, independence and autonomy; source of satisfaction; efficiency and driving results; maintenance of occupation and feeling of usefulness; building positive social relationships; morally acceptable and social contribution; occupation of spaces and social representativeness; denial of the stigma of disability and effective inclusion. It was concluded that the meanings of work for wheelchair users are anchored, not only in the instrumental character, but also in the issues of space occupation, social utility and breaking of ableism.

Keywords: meaning of work; people with disabilities; ableism

Citation: Oliveira, C.C.M., Marra, A.V., & Lara, S.M. (2023). Sentido do trabalho e deficiência: um estudo com cadeirantes após lesão medular. *Gestão & Regionalidade*, 39, e20237570. <https://doi.org/10.13037/gr.vol39.e20237570>



1 Introdução

Para muitas pessoas com deficiência (PcD), encontrar e manter um trabalho não é uma tarefa simples. Estima-se que no Brasil, apenas 28,3% dos indivíduos com deficiência, maiores de 14 anos, participam do mercado de trabalho, em comparação com 66,3% de pessoas sem deficiência (IBGE, 2022). Desse grupo, destaca-se que a taxa de participação no mercado de trabalho dos brasileiros com deficiência física (membros inferiores) é ainda menor (16,9 %) (IBGE, 2022). Tais discrepâncias também foram observadas em países como Estados Unidos, Canadá e aqueles pertencentes à União Europeia (Bonaccio, Connelly, Gellatly, Jetha, & Martin Ginis, 2020; Leiulfsrud, Ruoranen, Ostermann & Reinhardt, 2016).

A necessidade do trabalho não é apenas financeira. Existe um relativo consenso, a respeito das diversas abordagens, entre os estudiosos de que o trabalho constitui-se num traço específico dos seres humanos, sendo o principal meio pelo qual as pessoas interagem na sociedade (Morin, 2001; Vilas-Boas & Morin, 2016; Costa, Barbosa, Rezende & Paiva, 2023). Neste estudo, optou-se por seguir as concepções de Morin (2001) sobre trabalhos que indicam que os sujeitos podem atribuir um sentido positivo ao próprio trabalho. O trabalho é importante para o autoconceito e a autoestima, sendo fonte de identidade, papéis e status social para a maioria das pessoas. Ele permite que os indivíduos expressem e realizem seus valores essenciais, adquiram novos conhecimentos e contribuam para a sociedade (Morin & Tonelli; Pliopas, 2007; Leiulfsrud *et al.*, 2016; Paiva & Bendassolli, 2015; Vilas-Boas & Morin, 2016).

Dito isso, ressalta-se que os indivíduos com deficiência física tendem a ser mais propensos à necessidade do trabalho (Ville & Ravaud, 1998) como “mecanismo de inserção na estrutura social, fator de integração e que reforça a identidade dessas pessoas” (Galvão; Lemos & Cavazotte, 2018, p. 24). As deficiências podem ser congênitas ou adquiridas. Na primeira, o indivíduo, na maioria dos casos, convive com as limitações em seu cotidiano desde o nascimento ou desde muito jovem. A adquirida pode aparecer apenas em idade adulta, impactando diversos contextos da vida de um sujeito, pois, em muitos casos, a deficiência é decorrente de um evento traumático, que modifica a visão de vida do indivíduo (Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Embora a participação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física adquirida seja relativamente estudada, as experiências subjetivas e os sentidos que elas atribuem a seu trabalho são menos difundidos (Leiulfsrud *et al.*; 2016).

Nesse contexto, este estudo volta-se para as pessoas com deficiência física adquirida (membros inferiores), usualmente chamadas de cadeirantes, com o objetivo de compreender os sentidos que elas constroem sobre o trabalho. Mesmo que a gestão da diversidade venha apresentando avanços nas organizações, no que tange a PcD, em temas como a inserção (Moreira; Capelle & Carvalho-Freitas, 2015) e a edificação da subjetividade que perpassa o estigma do capacitismo, o preconceito e a desvalorização das competências desses indivíduos ainda persistem (Ribeiro & Ribeiro, 2012). Galvão *et al.* (2018) apontam a relevância de se realizarem pesquisas sobre os sentidos do trabalho de pessoas com diferentes deficiências analisando fatores como a independência e a autonomia a partir da peculiaridade de cada deficiência. Portanto, neste artigo o foco foi numa deficiência específica para analisar possíveis peculiaridades.

Este estudo pode contribuir, com às organizações, por meio do desnudamento de informações sobre a vivência e contexto de trabalho destes, para que a contratação de pessoas com deficiência não se limite apenas à integração. No qual, apenas inserem os sujeitos nas organizações não quebrando os paradigmas de desvalorização dos sujeitos que fogem ao padrão do sujeito ideal, com características que não correspondem à heteronormatividade hegemônica



(Franco, Magalhães, Paiva, & Saraiva, 2017; Freitas, 2015). Mas que a área de gestão de pessoas consiga desenvolver práticas verdadeiramente inclusivas para contratações de pessoas com deficiência, sendo capazes de inibirem ou preservarem as desigualdades, como afirma Freitas (2015). A inclusão social pode ser definida, então, como o processo de participação plena em vários domínios sociais, como a economia e a cultura, garantindo renda, oportunidades e recursos equitativamente distribuídos (Kim, Shin, Yu, & Kim, 2017). Passando, assim, por rupturas sociais e alterações mais profundas e não apenas pelo atendimento de obrigações legais (Pagliuca *et al.*, 2015).

2 Referencial teórico

Muitas vezes, significado e sentido do trabalho são tratados como sinônimos pelo caráter polissêmico das palavras (Tolfo & Piccinini, 2007). Bendassolli e Coelho-Lima (2015) trazem sentido do trabalho e significado do trabalho como conceitos individuais e distintos meramente no cenário teórico, pois em um contexto social e sociopolítico fazem parte do mesmo acontecimento, formando uma unidade inseparável. Para este estudo, os dois construtos não foram considerados como iguais, por existirem diferenciações significativas que necessitam ser abordadas (Tolfo & Piccinini, 2007). Visto que, por meio de um processo subjetivo, os significados são transformados em sentidos, onde a realidade objetiva é o fundamento primordial (Santos & Carvalho-Freitas, 2018).

O sentido do trabalho é obtido através de experiências intrínsecas dos indivíduos, somadas ao contexto organizacional e ambiente onde o indivíduo se encontra (Morin, 2001; Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares & Morin, 2017; Tolfo & Piccinini, 2007). Assim, o sentido do trabalho é uma construção do que ocorre através da compreensão da subjetividade individual, não sendo um processo estático, já que a absorção de elementos que se relacionam com o trabalho, ocorre em contínua modificação e ressignificação (Lima, Tavares, Brito & Cappelle, 2013). Os sentidos do trabalho estão imbricados com a biografia de cada um e com a forma que os significados socialmente construídos sobre o trabalho são apreendidos (Paiva; Bendassolli & Torres, 2015).

Morin (2001), apresenta seis componentes que caracterizam um trabalho com sentido: ser eficiente e conduzir a resultados, entregar satisfação a quem o realiza, ser aceitável moralmente, possibilitar experiências humanas positivas, proporcionar segurança e autonomia, e fornecer ocupação. Tais componentes foram utilizados como categorias *a priori* nesta pesquisa, na perspectiva de contribuição com o avanço da produção acadêmica na área de administração, contemplando um grupo de trabalhadores pouco estudado, atendendo a uma lacuna da literatura de novos itinerários de pesquisas com o tema observando um alinhamento entre o que propõe discutir, a teoria e os métodos (Costa *et al.*, 2023).

Em se tratando do sentido do trabalho para pessoas com deficiência, estudos identificam a importância do trabalho, por um lado para a subsistência e independência financeira, garantindo condições econômicas, de sobrevivência pessoal e familiar e, por outro lado, para a independência pessoal, reconhecimento pessoal e profissional, e oportunidade de se recolocar em posição ativa e útil na sociedade (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010; Lima *et al.*, 2013; Ribeiro & Ribeiro, 2012). Paiva *et al.* (2015), buscando compreender as relações das PcD com seus trabalhos, reforçaram que o trabalho é percebido como uma necessidade, fonte de prazer, reconhecimento e socialização. Assim, Santos e Carvalho-Freitas (2018) afirmam que existem seis fatores que conferem sentido ao trabalho das PcDs: distração, ocupação e realização de atividades, independência e sobrevivência, prazer e satisfação, preenchimento da vida, utilidade e valorização pessoal. Para as pessoas com deficiência adquirida (motora, visual e auditiva), Galvão *et al.* (2018) reforçam que o trabalho significa fonte de prazer e representação, inserção



social, empoderamento de si e dos outros, combate a estigmas, superação de barreiras e quebra do mito do incapacitismo. Leiulfsrud *et al.* (2016) pesquisaram o significado de estar empregado para pessoas com Lesão Medular em seis países europeus. Os autores não perceberam diferenças significativas entre os países e afirmaram que o emprego contribui para a criação de identidade pessoal e coletiva e reconhecimento social, possibilitando a estruturação do tempo e a “distração” da deficiência e da dor.

Santos e Carvalho-Freitas (2018) afirmam que uma deficiência física pode ser adquirida por diversas causas, principalmente em razão de doenças, acidentes de trânsito ou ferimentos ocasionados por armas de fogo e armas brancas. Estas diversas causas podem ocasionar ou não uma lesão medular. Custódio *et al.* (2009) afirmam que a lesão medular (LM), principalmente a que acontece em razão de um trauma, é uma lesão neurológica e limitante, e ocorre, em sua maioria, em jovens entre 15 e 40 anos. Existem duas categorias funcionais sobre a LM: a paraplegia e a tetraplegia. A paraplegia envolve uma paralisia parcial ou completa, atinge os membros inferiores e tronco podendo acometê-los parcialmente ou ambos, oriundos de lesões na medula torácica, sacral ou lombar. A tetraplegia atinge de forma parcial ou total, o tronco, músculos respiratórios e os quatro membros (Cerezetti, Nunes, Cordeiro & Tedesco, 2012).

Estudos ressaltam que as pessoas com paraplegia valorizam mais o trabalho do que aquelas sem lesões, e também são mais propensas a se sentirem realizadas e socialmente reconhecidas por seu trabalho (Ville & Ravaud, 1998). Apesar de valorizarem o trabalho, as pessoas com paraplegia são expostas a diversas barreiras físicas, como dor, fadiga, efeitos colaterais de medicamentos, além de reaprender, no caso da deficiência adquirida, a lidar com tarefas como se lavar e vestir, bem como recomeçar a trabalhar (Fadyl & Mcpherson, 2010). Os autores complementam que no ambiente laboral outras barreiras são encontradas: as atitudes dos empregadores e sua crença na incapacidade da PcD, a acessibilidade e o tipo de funções desempenhadas. As barreiras também estão relacionadas às condições de saúde da pessoa e restrições de tempo em função da própria saúde, particularmente no que diz respeito ao trabalho em tempo integral (Leiulfsrud *et al.*; 2016).

Ao se tratar da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei nº 8.112/90 estabelece a reserva de até 20% das vagas para PcD em concursos públicos e a Lei nº 8.213/91, chamadas Lei de Cotas, prevê que de 2 a 5% das vagas de emprego, dependendo do número de funcionários da empresa, devem ser destinadas a PcD. Mesmo a legislação sendo da década de 1990, o desemprego e o subemprego para a PcD permanecem, implicando em consequências econômicas, sociais e psicológicas negativas tanto para os indivíduos quanto para sociedade em geral (Lorenzo & Silva, 2017; Moreira *et al.*, 2015).

Lima *et al.* (2013) apontam que é preciso romper a visão social e, até mesmo, familiar que trata a PcD como dependente, improdutiva, que necessita de cuidados especiais e não possui condições de exercer um trabalho. Franco *et al.* (2017) complementam que existe preconceito em relação a PcD no tocante a sua capacidade de executar o trabalho. Tais visões derivam do capacitismo entendido como "uma rede de crenças, processos e práticas que produz um tipo particular de eu e corpo (o padrão corpóreo) que é projetado como perfeito, típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano" (Campbell, 2001, p. 44).

Assim, apesar da inclusão formal de diversos trabalhadores por meio de políticas e práticas de gestão da diversidade nas organizações, processos sutis e contínuos reiteram a superioridade da capacidade corporal sobre a deficiência, evidenciando que as PcD não são compatíveis com o “modelo” de trabalhador ideal (Jammaers & Zanoni, 2021; Kim *et al.*, 2017). Kim *et al.* (2017) afirmam que a efetiva inclusão social da PcD perpassa pela proteção legal de seu acesso a todas as partes do sistema social, incluindo educação, emprego, serviços sociais e assistência médica, pela sua participação ativa na sociedade, pelas relações sociais iguais entre



peças com e sem deficiência, e pelos valores culturais que devem respeitar a diversidade e estar livres de preconceitos.

3 Procedimentos metodológicos

Este estudo pautou-se em uma pesquisa qualitativa de cunho descritivo, que perante os múltiplos significados, crenças, valores e atitudes, viabiliza a assimilação dos processos e fenômenos, entendendo a subjetividade dos indivíduos pesquisados e versando sobre dimensões que não podem ser quantificadas (Minayo; Deslandes & Gomes, 2011).

O público alvo desta pesquisa são os usuários de cadeiras de rodas em razão de uma lesão medular, que possuem algum tipo de relação com o trabalho, seja ela no mercado formal, informal ou em sua capacitação. Esses foram selecionados através dos critérios de acessibilidade, conveniência e disponibilidade (Vergara, 2012). O contato com os primeiros pesquisados ocorreu através da Associação dos Deficientes Físicos de Contagem/MG, estes indicaram outros, seguindo a técnica da bola de neve, soma-se a isso contatos feitos por intermédio das redes sociais. Ao todo abordaram-se vinte e dois indivíduos, destes sete se disponibilizaram a participar deste estudo.

Em relação à coleta de dados, optou-se por realizar entrevistas em profundidade feitas de forma individual remotamente através do Whereby ou presencialmente a critério do local de moradia do entrevistado, em janeiro e fevereiro de 2020. Estas foram guiadas a partir de um roteiro semiestruturado pautado nas pesquisas de Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007) utilizado em razão de se adequar aos objetivos desta pesquisa. Todas as entrevistas, com duração média de 40 minutos, foram gravadas e transcritas na íntegra, respeitando o modo de falar dos entrevistados e utilizando nomes fictícios para preservar o anonimato. Destaca-se que os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os dados advindos das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo, realizada em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (Bardin, 2006). As categorias de análise foram estabelecidas *a priori*, a partir das características de um trabalho com sentido de Morin (2001), a saber: Garantia de Segurança, Independência e Autonomia; Fonte de Satisfação; Eficiência e Condução de Resultados; Manutenção da Ocupação e Sentimento de Utilidade; Construção de Relações Sociais Positivas; moralmente aceitável e Contribuição Social. Contudo, após a análise de dados identificaram-se as categorias adicionais de: Ocupação de Espaços e Representatividade Social; Negação do estigma de incapacidade e Inclusão Efetiva. Os resultados são descritos no tópico a seguir.

4 Apresentação e análise dos resultados

4.1 Sujeitos desta pesquisa

A forma em que cada sujeito interpreta a aquisição de uma deficiência está relacionada a diversos elementos objetivos e subjetivos, como: os seus traços individuais; vivências e aprendizagens regressas relativas à deficiência; características socioeconômicas; apoio e relações sociais; desencadeamentos práticos das novas limitações no cotidiano; oportunidades e conquistas profissionais vigentes; período de desenvolvimento da deficiência e o contexto em que a deficiência foi adquirida (Paiva *et al.*, 2015). Portanto, são colocados a seguir um resumo das histórias de cada entrevistado.

- a) **Tatiane:** 19 anos, solteira e reside na cidade de Curitiba - PR. Aos 14 anos tornou-se paraplégica em razão de um cisto na coluna. Com 5 anos de lesão, ela é estudante de



medicina e se orgulha de não ter deixado a lesão impedi-la de buscar o seu sonho de infância.

- b) **Igor:** 29 anos, casado, reside em Londrina/PR. É graduado em Administração e servidor público, atuando como assessor jurídico, além de prestar consultorias para PcD. Começou a trabalhar com 14 anos em uma empresa de letreiros. Aos 16 iniciou estágio em um hospital e aos finais de semana ajudava um amigo em uma *lan house*. Aos 17 anos, durante o trabalho na *lan house*, foi vítima de assalto com uma arma de fogo, o deixando paraplégico.
- c) **Leonardo:** solteiro, 32 anos, reside no interior da Bahia. No início de sua graduação em administração, aos 18 anos, foi aprovado em um concurso público em uma instituição financeira, que o faria mudar de cidade. Durante a viagem, sofreu um acidente de carro, lesionou sua medula, deixando-o tetraplégico. Leonardo tem um blog, que é direcionado a diversas demandas de pessoas com deficiências.
- d) **Fernanda:** 33 anos, solteira, Brasília/DF. Trabalha desde os 13 anos, foi babá, balconista e vendedora. Aos 18 anos sofreu um acidente mergulhando em uma piscina rasa, o que lesionou sua medula e a tornou tetraplégica. Atualmente, é gerente em uma loja especializada em cadeira de rodas e graduada em Gestão Comercial.
- e) **Kátia:** 36 anos, casada, Brasília/DF. Aos 14 anos, foi vítima de bala perdida em uma lanchonete, ficando paraplégica. Tem pós-graduação em Direito Constitucional, atua advogando em poucos casos, pois é servidora pública, ocupando o cargo de monitora escolar.
- f) **Fábio:** 43 anos, casado, Contagem/MG, estudante de administração. Era motoboy em uma farmácia quando sofreu um acidente de trabalho. Trabalha no setor administrativo da mesma farmácia e treina basquete.
- g) **Rodrigo:** 55 anos, casado, Belo Horizonte/MG. Desde os 16 anos, realizava trabalhos esporádicos para custear suas despesas. Aos 18 anos foi aprovado em um concurso público da polícia civil, onde se manteve até os 24, quando sofreu um acidente de carro que lesionou sua medula, desencadeando a tetraplegia. Trabalha como advogado, além de ser auxiliar administrativo na mesma instituição de ensino em que se formou.

4.2 Caracterizando um trabalho com sentido

Percebeu-se por meio dos relatos, que o trabalho possui extrema relevância em suas vidas, configurando-se como uma construção individual e única, que não se repete integralmente entre os entrevistados. No entanto, por meio da análise de conteúdo, foi possível perceber que muitas dessas construções de sentidos para o trabalho coincidem e se relacionam, sendo agrupados nas nove categorias descritas na metodologia.

4.2.1 Garantia de Segurança, Independência e Autonomia

Mesmo não sendo uma unanimidade entre os participantes, o anseio por segurança, independência e autonomia foi recorrente na fala de 05 dos 07 entrevistados. Quando se trata de pessoas com deficiência, a autonomia financeira avulta-se, pois, em diversos aspectos da vida, o indivíduo perde a sua autonomia, e também acrescenta ao seu orçamento os custos relativos a essa nova condição de saúde. Esse cenário é ressaltado nos discursos a seguir. "Trabalhar para mim, eu acho que foi uma das minhas melhores conquistas, ter a independência financeira é a melhor coisa principalmente na vida da pessoa com deficiência" (Fernanda).

[...] ter uma autonomia financeira, de poder comprar aquilo que eu preciso, né?! É remédios, é poder me proporcionar um lazer, uma qualidade de vida melhor, aquilo que é... na época que eu sofri meu acidente minha família não tinha coragem de me proporcionar (Kátia)

Infere-se que a autonomia financeira está diretamente ligada à autonomia física de pessoas com baixa mobilidade. A aquisição de instrumentos facilitadores para sua mobilidade, como um carro adaptado, uma cadeira de rodas motorizada, até mesmo aparelhos eletrônicos, demanda muitos recursos financeiros. Tais recursos podem fazer com que a dependência de terceiros seja reduzida, propiciando autonomia para que a PcD consiga se locomover sozinha em sua própria casa, ir e vir em seu próprio carro, entre outras atividades. Como vemos na fala de Igor.

Quando eu vou no supermercado e consi... e pago a minha compra e pago a minha própria comida e dirijo o meu próprio carro, eu só consigo fazer isso porque eu tenho uma atividade laborativa, remunerada. Isso é muito bacana, principalmente tendo uma deficiência, né?! (Igor)

A autonomia retrata sensações de poder, de responsabilidade e autossuficiência para decidir sobre suas atividades e tempo (Galvão *et al.*, 2018; Rodrigues *et al.*, 2017). Pessoas com deficiência tendem a depender financeiramente de familiares e a atividade remunerada colabora para a conquista da autonomia, já que essa renda, na busca de uma vida independente, compõe parte da emancipação desses indivíduos (Lima *et al.*, 2013). A partir do momento que um indivíduo adulto se desvincula da casa dos pais e da relação de proteção matriarcal e patriarcal, a aquisição de uma deficiência pode significar retrocesso nas conquistas já alcançadas em seu projeto de vida.

Depois de você morar só, ter a sua independência, sua autonomia, voltar para casa de familiar era a dificuldade maior, conseguir me adaptar a tudo isso. Nem tanto a deficiência em si, mas a falta de liberdade, a falta de autonomia em fazer tudo só. (Leonardo)

Então, quando Leonardo fala de autonomia e independência, ele se refere ao trabalho como meio que viabiliza o resgate da autonomia perdida com a deficiência adquirida. Infere-se que esta é uma das peculiaridades das PcD com a deficiência adquirida, pois, principalmente para os que passaram pelo trauma já na vida adulta (Leonardo, Rodrigo, Fábio e Fernanda), eles já haviam conquistado uma vida independente dos pais, que teve que ser reconquistada.

4.2.2 Fonte de Satisfação

A característica voltada para a satisfação se relaciona com o prazer e a realização obtida pelo trabalhador na execução de suas tarefas, sendo um espaço de realização pessoal e identificação, onde se realça a positividade do trabalho por si só (Morin, 2001; Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Rodrigo traz a importância dessa satisfação, além da questão instrumental, como fator primordial.

Aquela ocupação ela me dá prazer, ela dá sentido para mim, é o que eu falo de justiça ocupacional, você está exercendo uma atividade enquanto pessoa com deficiência que

dá prazer, que traz sentido à sua vida. Não é só o dinheiro que você vai receber no final do mês, mas também porque você gostou daquilo (Rodrigo).

Para Morin *et al.* (2007) um trabalho tedioso não possui sentido. Quando os participantes desse estudo foram questionados sobre o que consiste um trabalho sem sentido, reforçaram essa definição.

Um trabalho que não tem sentido, que você não consegue fazer nada, né?! Que você não... não... não... consegue ser feliz com ele, que ele não consegue te proporcionar um bem-estar, nem para você e nem para as outras pessoas (Kátia).

A satisfação vem quando os interesses e competências do sujeito vão ao encontro das premissas solicitadas pela função exercida, bem como quando é estimulante e proporciona desafios (Galvão *et al.*, 2018; Morin, 2001). No tocante à contratação de pessoas com deficiência, as empresas tendem a ofertar vagas em cargos operacionais, em atividades com baixa complexidade e que demandam menor nível de escolaridade (Lorenzo & Silva, 2017; Moreira *et al.*, 2015). O relato de Rodrigo exemplifica esta situação:

Enquanto auxiliar administrativo nesse setor eu me sinto um pouco é... não que esteja insatisfeito. Porque eu vejo que no caso das pessoas com deficiência, [...] não fazem verificação do quanto ela é comprometida com o trabalho. [...] Mesmo que ela tenha uma boa capacitação profissional [...], e mesmo assim a atividade dela vai ficar limitada (Rodrigo).

As afirmações de Rodrigo corroboram com os achados de Kim *et al.* (2017) e Jammaers e Zanoni (2021), seguindo as ideias do capacitismo os gestores organizam a sua força de trabalho a partir da dicotomia entre empregados não deficientes/deficientes, compreendendo que o trabalhador ideal é o não deficiente. A partir dessa lógica, não é necessário que os gestores verifiquem se os trabalhadores deficientes são comprometidos com o trabalho e se são altamente capacitados, pois mesmo que não sejam, não devem ser demitidos por força da legislação, e passam a ser considerados “úteis” para que as empresas cumpram as cotas.

4.2.3 Eficiência e Condução de Resultados

O trabalho também é visto como um mecanismo de inserção no circuito produção-consumo e é refletido no modelo de produção capitalista dentro das subjetividades dos indivíduos (Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Rodrigo visualiza o resultado do seu trabalho na possibilidade de acesso ao que ele chama de meios de produção: “Trabalho pra mim é se sentir produtivo, entrando na visão marxista mesmo, mas tendo acesso aos meios de produção.” Igor já traz uma percepção de que a sua entrega de resultados perpassa por uma adequação do seu trabalho a suas competências.

Eu não consigo organizar o arquivo da repartição que eu trabalho, mas eu consigo pensar em soluções para que quem vai organizar, consigo fazer isso de uma forma inteligente. Então eu me sinto muito feliz... Por encontrar uma atividade que eu consiga entregar o meu melhor (Igor).

Para uma pessoa com deficiência adquirida, perceber que a sua força de trabalho pode entregar resultados eficientes, reforça que esses indivíduos podem ser produtivos mesmo com as barreiras físicas e organizacionais encontradas, corroborando com Fadyl e Mcpherson

(2010). A aquisição de uma deficiência pode a princípio limitar muitas ações e interromper muitos projetos, sendo assim, realizar um trabalho que seja consistente com suas competências e interesses profissionais é um trabalho que faz sentido para os entrevistados, reforçando as afirmações de Leiulfsrud *et al.* (2016).

4.3.4 Manutenção da Ocupação e Sentimento de Utilidade

Por meio de uma estruturação do tempo, o trabalho mantém os sujeitos ocupados permitindo assim a composição de vida e da história do indivíduo, através da rotina (Morin, 2001). Essa ocupação livra o trabalhador da ociosidade, vista em um contexto negativo (Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Leonardo relata a função que o trabalho ocupa em sua vida:

[O trabalho é] uma forma de não deixar a mente de forma ociosa. Principalmente, a gente, tetraplégico, ou até mesmo paraplégico, às vezes sem ter muito o que fazer, e o trabalho, ele traz essa gana, de conquistar coisas, conhecer gente (Leonardo).

A fala de Leonardo reforça os achados de Santos e Carvalho-Freitas (2018) e de Leiulfsrud *et al.* (2016) que associam o trabalho à ocupação, à distração, à realização de atividades e a preenchimento da vida. Sem o trabalho, ele considera que “não tem muito o que fazer”, então o trabalho preenche esse vazio. “É uma necessidade, de me trazer um movimento, de devolver o movimento que a lesão de certa forma me roubou. Então o trabalho tem esse sentido para mim. De... de deixar a minha vida em movimento” (Igor).

O trabalho, conforme afirmam Leonardo e Igor, é uma oportunidade de ocupar a mente e de estar em movimento, coadunando com a literatura sobre a relação do trabalho com o reconhecimento pessoal e profissional, com sentimento de utilidade e com poder de agir (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010; Ribeiro & Ribeiro, 2012; Lima *et al.*, 2013). No relato de Igor também fica evidenciada uma das peculiaridades da pessoa com deficiência adquirida, o sentimento de que seu movimento foi roubado pela LM, e que é o trabalho que consegue devolver esse movimento.

4.2.5 Construção de Relações Sociais Positivas

As PcD são mais propensas a se sentirem realizadas e socialmente reconhecidas por seu trabalho (Ville & Ravaud, 1998). Kátia e Fernanda enfatizam uma positividade nas interações com seus colegas de trabalho e clientes, deixando subentendida a percepção de reconhecimento de seu trabalho pelas adequações realizadas no ambiente laboral e pelas relações pessoais construídas nesse ambiente. Ressalta-se que Fernanda trabalha numa loja especializada em cadeira de rodas, então quando ela fala de suas interações com os clientes, muitos também são cadeirantes, o que acaba criando uma identidade coletiva, como destacado no estudo de Leiulfsrud *et al.* (2016). “Os colegas aqui eles sempre respeitaram muito. Sempre buscaram se adequar às minhas limitações. [...]. Buscaram proporcionar um ambiente acessível para mim, para que eu pudesse executar as tarefas” (Kátia). “É um público que eu gosto muito, de verdade. Amo muito trabalhar aqui e que a gente se entende. [...] Assim, eu acabo ganhando bastante amigo, não só clientes” (Fernanda).

Eu tenho um setor lá que tem 5, 6 pessoas, às vezes a resposta eles [alunos] poderiam pegar com qualquer um dos outros lá. Mas não, “O Rodrigo vai resolver isso aqui para mim.” Entendeu?! Eu vejo que eu tenho um significado, uma importância naquele setor



que eu trabalho, [...] E aí eu vejo como o melhor de tudo, quando você vê esse reconhecimento (Rodrigo).

Rodrigo também se sente reconhecido na sua interação com os alunos que preferem que ele resolva algum problema para eles em detrimento de seus outros colegas de trabalho. Nessas interações sociais são construídos laços que oferecem uma fuga da sensação de isolamento que figuram em alguns casos (Galvão *et al.*, 2018). Assim, nota-se que o trabalho com sentido (Morin, 2001) para Kátia, Fernanda e Rodrigo perpassa por experiências humanas positivas, com possibilidade de proporcionar a eles reinserção social, já que após a aquisição de suas deficiências muitas interações são extintas.

4.3.6 Moralmente aceitável e Contribuição Social

O trabalho moralmente aceito é aquele que traz uma contribuição social responsável, onde os interesses pessoais do indivíduo podem ser ignorados em função de uma causa expressiva (Morin, 2001). Contribuir socialmente fez parte representativa do discurso dos entrevistados deste estudo.

O que eu quero deixar para toda a sociedade, aos leitores, aos colaboradores... é esse legado que o blog vai deixar com o tempo. Não sei se vai durar para sempre, não sei se vai continuar após de mim, mas eu acho que é palavra é legado (Leonardo).

A sensação de pertença mesmo em uma sociedade, né?! A possibilidade de ser melhor e de entregar para a sociedade alguma coisa importante né?! [...] você além de ser útil para a organização em que você tá trabalhando, você trabalha mesmo para que a sociedade seja um lugar melhor (Igor).

Tanto Igor quanto Leonardo exercem ocupações voltadas para as PcD (assessoria jurídica e blog). Ambos possuem o entendimento de que o seu trabalho faz parte da construção de algo maior. Eles enfatizam a sua capacidade de contribuir para uma “sociedade melhor” e livre de preconceitos, deixando um “legado” que servirá para quebrar as barreiras organizacionais (Fadyl & Mcpherson, 2010) decorrentes, em sua maioria, das crenças advindas do capacitismo (Campbell, 2001; Kim *et al.*, 2017; Jammaers & Zanoni, 2021).

4.3.7 Ocupação de Espaços e Representatividade Social

Os entrevistados também relatam que um trabalho com sentido tem relação com a ocupação de espaços sociais, em uma tentativa de diminuir o capacitismo (Campbell, 2001; Kim *et al.*, 2017; Jammaers & Zanoni, 2021), corroborando Galvão *et al.* (2018) que tratam da representatividade como fonte de prazer. “A presença, ela é o fator mais determinante para essa mudança, é a nossa presença. Se for pra incomodar, não tem problema [...]. Não é fácil, olha a construção histórica que foi até chegar o termo pessoa com deficiência” (Rodrigo).

O sentido é não me sentir excluído da sociedade, basicamente é isso. E mostrar também para pessoas que não tem deficiência que acaba acostumando [...] acaba conhecendo e vendo que não é um obstáculo tão grande como eles imaginavam. [...]. Várias pessoas já falaram, já relataram isso para mim: “Eu tinha uma outra visão” (Fábio).

Fábio deixa explícita a importância de as pessoas conviverem com a PcD e conhecerem mais sobre a deficiência para quebrar o paradigma do capacitismo. Rodrigo coloca que nessa busca é necessário ser visto, procurar constantemente ser incluído. No entanto, esse processo não é simples, pode “incomodar”, demanda tempo, persistência e abertura da sociedade para as mudanças ocorrerem. Por tais motivos, é essencial para as PcD se fazerem presentes nos espaços sociais. E quando esse espaço social é o ambiente laboral, o trabalho ganha mais sentido.

4.3.8 Negação do estigma de incapacidade

Corroborando com Lima *et al.* (2013), Franco *et al.* (2017 e Galvão *et al.* (2018) o combate ao estigma da incapacidade, ou seja, ao capacitismo é um dos principais fatores que confere sentido ao trabalho para a PcD. Nos relatos de Igor, Fernanda e Tatiane ficam evidenciados o medo do preconceito advindo do capacitismo e a expectativa de que a formação educacional e o trabalho quebrem tais crenças. “Quando você tem seu próprio dinheiro, você não... você não se vê mais como coitadinha” (Fernanda).

Eu não vou ser menos médica por tá na cadeira de rodas [...] que a minha cadeira não seja vista como algum problema. A gente sabe que tem preconceito ali, sabemos que tem todo esse processo. Mas espero que não vejam a minha cadeira de rodas, mas a minha pessoa e a minha formação (Tatiane).

É muito legal quando você consegue ser responsável pelas suas próprias contas. Isso é muito bacana, principalmente tendo uma deficiência, né?! A gente escuta quando tem uma deficiência, que a gente nunca vai ser capaz de ser dono, responsável né?! Pela própria vida (Igor).

Essa visão, de que a pessoa com deficiência é incapaz, é potencializada em relação às pessoas com lesão medular visto que há grande perda de mobilidade e inicialmente, até a conclusão do processo de reabilitação, cria-se grande dependência. O sentimento de pena depositado quando o sujeito adquire essa deficiência, no caso da lesão medular, está ancorado na percepção de que o indivíduo não será mais completo. E a obtenção de um trabalho é um diluidor desse estigma, como se o trabalho provasse socialmente a capacidade da pessoa com deficiência de responder por si mesma.

4.3.9 Inclusão Efetiva

Na inserção das PcD no mercado de trabalho, a visão capacitista surge em dois extremos de um contínuo: as que são tidas como um exemplo de superação, como indivíduos dedicados, com práticas que devem ser copiadas pelos outros colegas; e as que são vistas como um grupo que necessita de auxílio constante, perdendo sua capacidade produtiva, e que está ali apenas por conta da política de cotas (Vasconcelos, 2010). É possível notar os dois cenários nos trechos: “As pessoas, às vezes, subestimam muito as pessoas com deficiência ou até superestimam também né?! Como se enxergassem como super-herói, como o cara que tem que entender tudo” (Igor). “Ele sabe que ele tá aqui pra cumprir cota.” Eu já ouvi isso e é uma visão muito preconceituosa. [...] as pessoas com deficiência são tratadas de forma, como se fosse um favor que a sociedade, em tese, estaria fazendo” (Rodrigo).

Ambas as situações são prejudiciais para o trabalho da pessoa com deficiência. A visão da PcD como exemplo a ser seguido, tende a pressionar o indivíduo demasiada e



desnecessariamente. E a subestimação das pessoas a partir das crenças do capacitismo, colocando que a PcD deva sentir-se agradecida à sociedade pelo emprego e pela existência das cotas, como afirmam Kim *et al.* (2017) e Jammaers e Zanoni (2021). Leonardo nos traz um exemplo onde é possível ver a dualidade no trabalho do cadeirante.

Essa semana mesmo a gente postou que tinha um cadeirante fazendo Uber Eats lá em São Paulo. E, então, por um lado eu olho e ‘pô, que cara bacana, o cara tá lutando aí, tem que pagar as contas’. Mas, por outro lado, você olha e fala, ‘cara isso aí não era para tá acontecendo’ (Leonardo).

Ressalta-se aqui, um ponto da lei de cotas que atinge diretamente os participantes deste estudo. A legislação prevê a contratação de pessoas com quaisquer tipos de deficiências e percebe-se que há uma “predileção” dos empregadores para escolha de candidatos com deficiências menos severas, ou seja, aquelas que exigem menores custos com adaptações. Estudos indicam que os empregadores preferem as pessoas com deficiências “invisíveis”, como a auditiva ou a ausência de um dedo, por exemplo (Bonaccio *et al.*, 2020). Tal fato é evidenciado nos próprios dados do IBGE (2022) ao informar que a participação no mercado de trabalho das PcD, no geral, é de 28,3% e das com deficiência física (membros inferiores) é de 16,9 %. Os relatos de Fernanda, que trabalha numa loja que vende cadeira de rodas e de Rodrigo que é advogado, refletem essa questão. “Fiz várias entrevistas em várias empresas e nunca fui chamada, nem por cota, nem por nada. Eu nunca tive uma oportunidade pra mostrar o meu trabalho, o que eu podia acrescentar para a empresa” (Fernanda).

Se eu chegasse pra fazer uma entrevista e fosse engenheiro mecânico e fosse cadeirante. E chegasse junto comigo, um torneiro mecânico, ele faltando um dedo. Qual dos dois seria contratado pela empresa? [...] seria escolhido o torneiro, porque você não precisaria fazer adaptações no banheiro, rotas de acessibilidade [...]. O que eu vejo é simplesmente dizer, no caso da lei de cotas, olha apresentou o código CID? Beleza, cumpriu a cota (Rodrigo).

No que concerne à lei de cotas dentro do setor público, nota-se um cenário aparentemente menos excludente, já que as vagas, além de possuírem um percentual maior reservado, são preenchidas por meio de concurso público. A partir do relato de Igor, que é servidor público, infere-se a maior oportunidade de inclusão no serviço público pelo fato de a seleção acontecer de forma objetiva por uma prova escrita que mede seu conhecimento técnico e que não passa pela subjetividade de um entrevistador. Tal inferência corrobora com Bonaccio *et al.* (2020) que afirmam que PcD tendem a preferir empregos públicos a privados, por entenderem que nos primeiros as probabilidades de práticas discriminatórias de emprego são menores.

Se tiver um cargo, pra juiz, tem que ter esse percentual para a pessoa com deficiência. [...] O primeiro passo é a forma de ingresso, que as oportunidades são muito maiores porque você não precisa provar nada pra ninguém pra entrar no serviço público. Só ser capaz e passar na prova (Igor).

Por fim, sabe-se da importância da legislação para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas é preciso reforçar que o mecanismo não se trata de caridade e que estes têm se mostrado pouco eficazes ou até mesmo ineficazes. Nota-se, assim, um distanciamento da real inclusão, o que aponta para necessidade da implementação efetiva de ações de inclusão nas esferas pública e privada (Plagiuca *et al.*, 2015). Freitas (2015) já



apontou que uma das dificuldades de se estabelecer políticas públicas que promovam a inclusão das PcD no ambiente de trabalho perpassa por repensar questões que envolvam a equivalência de deficiências e a extensão da deficiência (leve ou severa).

5 Considerações finais

O objetivo deste estudo foi compreender os sentidos construídos sobre o trabalho para as pessoas com deficiência física adquirida (membros inferiores), usualmente chamadas de cadeirantes. Os sentidos do trabalho para as PcD pesquisadas foram agrupados em nove categorias: 1) A garantia de segurança, independência e autonomia, que está relacionada ao trabalho de viabilizar o resgate da autonomia perdida com a deficiência adquirida; 2) Fonte de satisfação associada ao prazer de trabalhar que vai além do instrumental, porém também há questões ligadas ao capacitismo com diferenciação entre trabalhadores deficientes e não deficientes; 3) Eficiência e condução de resultados ligadas à percepção que podem desempenhar atividades com entregas de resultados eficientes, apesar das barreiras físicas e organizacionais enfrentadas após a aquisição da deficiência; 4) Manutenção da ocupação e sentimento de utilidade com o trabalho, como fonte de ocupação e uma forma de se sentir em movimento; 5) Construção de relações sociais positivas, no estabelecimento de laços que oferecem uma fuga da sensação de isolamento; 6) Moralmente aceitável e contribuição social, ligados ao trabalho que oferece a oportunidade do engajamento em causas expressivas; 7) Ocupação de espaços e representatividade social, representa sentir no trabalho a possibilidade de lutar contra o capacitismo por meio da inserção em espaços sociais; 8) Negação do estigma de incapacidade, o combate a este, confere sentido ao trabalho; e 9) Inclusão efetiva, perpassa pelo cumprimento da legislação para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma que elas encontrem ambientes de trabalho propícios para serem produtivas.

Esses achados corroboram com a literatura, a qual apresenta realidades semelhantes para PcD, especialmente no tocante ao capacitismo. A partir desses resultados, pode-se perceber a necessidade de contemplação de políticas e práticas de gestão de pessoas para mudar a visão de capacitismo e realizar a verdadeira inclusão dos sujeitos desta pesquisa influenciando no sentido do trabalho. Assim, este estudo pode oferecer, do ponto de vista teórico-conceitual, informações sobre a percepção desse grupo de trabalhadores em relação ao trabalho que desempenham e o sentido que dão a ele, contribuindo com possibilidade de novas discussões sobre sua realidade laboral. Do ponto de vista pragmático, a percepção dos pesquisados da permanência do capacitismo, que coadunam como pesquisas recentes, e afetam o sentido do trabalho, sugere que a inserção das PcD nas organizações, precisa ser repensada, através de reformulações das Leis de Cotas e das práticas de gestão de pessoas das organizações. Do ponto de vista político-social, as informações deste estudo podem contribuir para orientar as tratativas de conjunturas mais efetivas em relação à fiscalização do cumprimento de cotas e sua verdadeira integração após a entrada na organização, especialmente para os cadeirantes.

Apesar das suas contribuições, esse estudo possui algumas limitações em virtude da dificuldade de encontrar indivíduos que sofreram uma lesão medular, que estivessem no mercado após o trauma com disponibilidade de participar da pesquisa. Outro aspecto a ser reportado, é que a realidade dos pesquisados de serem graduados ou graduandos, não condiz com a realidade da maioria das PcD, o que pode afetar sua percepção sobre os sentidos do trabalho.

Por fim, sugere-se como agenda de pesquisas futuras: i) estudos que contemplem os sentidos atribuídos ao trabalho para pessoas com deficiências congênicas e adquiridas; ii) estudos de comparação, considerando escolaridade, sexo, idade, renda, ocupação, inserção por meio de cotas ou não, a fim de identificar a influência desses aspectos nos sentidos percebidos



no trabalho. Ressalta-se que a investigação mais contundente dessas questões pode originar um maior entendimento de dimensões subjetivas, bem como de aspectos objetivos dos indivíduos com deficiência, além de poder melhorar a compreensão de forma que tais particularidades influenciem nas percepções sobre o trabalho.

Referências

- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bendassolli, P. F., & Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. *Psicologia & Sociedade*, 27, 383-393.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135-158.
- Campbell, F. A. (2001). Inciting legal fictions-disability's date with ontology and the abieist body of the law. *Griffith L. Rev.*, 10, 42.
- Carvalho-Freitas, M. N. D., Toledo, I. D. Á., Nepomuceno, M. F., Suzano, J. D. C. C., & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, 50, 264-275.
- Cerezetti, C. R. N., Nunes, G. R., Cordeiro, D. R. C. L., & Tedesco, S. (2012). Lesão medular traumática e estratégias de enfrentamento: revisão crítica. *O mundo da Saúde*, 36(2), 318-326.
- Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Rezende, A. F., & Paiva, K. C. M. (2023). Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. *Revista Gestão & Conexões*, 12(1), 106-126.
- Custódio, N. R. O., et al. (2009). Spinal cord injury at the Rehabilitation and Readaptation Center Dr. Henrique Santillo (CRER). *Column/Columna*, 8(3), 265-268.
- Fadyl, J. K., & McPherson, K. M. (2010). Understanding decisions about work after spinal cord injury. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 69-80.
- Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2017). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 43-61.
- Freitas, M. E. (2015). Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. *Revista Interdisciplinar de gestão social*, 4(3), 87-135.
- Galvão, M. F., Lemos, A. H. D. C., & Cavazotte, F. D. S. (2018). Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 19. (spe), eRAMD180079.
- IBGE. (2022) *Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil*. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Recuperado de:



<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=resultados>

- Jammaers, E., & Zanoni, P. (2021). The identity regulation of disabled employees: Unveiling the 'varieties of ableism' in employers' socio-ideological control. *Organization Studies*, 42(3), 429-452..
- Kim, K. M., Shin, Y. R., Yu, D. C., & Kim, D. K. (2017). The meaning of social inclusion for people with disabilities in South Korea. *International Journal of Disability, Development and Education*, 64(1), 19-32.
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.* (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm
- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991* (1991) Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm
- Leiulfsrud, A. S., Ruoranen, K., Ostermann, A., & Reinhardt, J. D. (2016). The meaning of employment from the perspective of persons with spinal cord injuries in six European countries. *Work*, 55(1), 133-144.
- Lima, M. P. D., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14, 42-68.
- Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23, 345-360.
- Minayo, M. C., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2011). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Editora Vozes Limitada.
- Moreira, L. B., Cappelle, M. C. A., & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2015). A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16, 40-61.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41, 08-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19, 47-56.
- Pagliuca, L. M. F., Mariano, M. R., Oliveira, P. M. P. D., Oliveira, M. G. D., França, I. S. X. D., & Almeida, P. C. D. (2015). Repercussão de políticas públicas inclusivas segundo análise das pessoas com deficiência. *Escola Anna Nery*, 19, 498-504.
- Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239.



- Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2012). O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 5(1), 127-145.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51, 1058-1084.
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*, 30, 1-11.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46.
- Vasconcelos, F. D. (2010). O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35, 41-52.
- Vergara, S. C. (2012). *Métodos de pesquisa em administração*. Atlas.
- Vilas-Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2016). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, 23(3 (Jul-Set)), 272-292.
- Ville, I., & Ravaud, J. F. (1998). Work values: a comparison of non-disabled persons with persons with paraplegia. *Disability and Rehabilitation*, 20(4), 127-137.

