

PERCEPÇÕES SOBRE A INCLUSÃO LABORAL E O SENTIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Diélen Caron¹
Vívian Flores Costa²
Graciela Fagundes Rodrigues³
Jaderson Gadonsk⁴

RESUMO

Este estudo teve como objetivo compreender as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos do trabalho sob a ótica de trabalhadores com deficiência. Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter exploratório, efetivado a partir de um levantamento de campo. Como resultados, destacam-se a visão de crescimento das oportunidades nos últimos anos, impulsionadas especialmente pela Lei de Cotas, associada aos desafios constantes de maior preparo por parte das organizações, em termos de conhecimento e estrutura para receber trabalhadores com deficiência. Sobre os sentidos do trabalho a partir das categorias identificadas, foi possível afirmar a centralidade do trabalho na vida das pessoas com deficiência entrevistadas, sendo que os sentidos assumem contornos específicos, para além das dimensões pessoais, relacionam-se à sua inclusão no meio social e para o exercício pleno da cidadania.

Palavras-chave: Inclusão laboral; Sentido do trabalho; Mercado de trabalho.

PERCEPTIONS ABOUT WORK INCLUSION AND THE MEANING OF WORK FOR WORKERS WITH DISABILITIES

ABSTRACT

This study aimed to understand the perceptions about labor inclusion and the meanings of work from the perspective of workers with disabilities. This is a qualitative, exploratory study carried out from a field survey. As a result, perceptions about the existence of challenges still present in the labor market for people with disabilities were highlighted, but which have been decreasing with the legal apparatus and the visibility of the theme of inclusion in organizations. Regarding the meanings of work, from the identified categories, it was possible to affirm the centrality of work in the lives of the interviewed PwD, and the meanings take on specific contours, in addition to the personal dimensions, related to their inclusion in the social environment and for full exercise of citizenship.

Keywords: Labor inclusion; Meaning of work; Labor market.

1. INTRODUÇÃO

A dimensão do trabalho como realidade social é essencial à atividade humana, contribuindo para a satisfação das necessidades econômicas, psicológicas e sociais (Dejours, 2011). No contexto das relações do trabalho, o indivíduo constrói, modifica e transforma sua identidade, em uma dinâmica que envolve aspectos de suas trajetórias de vida e interação com os grupos sociais a que pertence (Moreira, Cappelle, & Carvalho-Freitas, 2015).

¹ IFFar - Instituto Federal Farroupilha

² IFFar - Instituto Federal Farroupilha

³ IFFar - Instituto Federal Farroupilha

⁴ IFFar - Instituto Federal Farroupilha

Tratando-se das pessoas com deficiência (PcD), o trabalho assume aspecto central para a integração no meio social, sendo potencializador das suas capacidades como indivíduo e garantia do exercício pleno da cidadania (Lima *et al.*, 2013). Por isso, a questão da inclusão laboral de PcD tem sido alvo de políticas públicas que visam facilitar seu acesso ao trabalho, assim como de pauta de discussão na formulação de políticas inclusivas nas organizações (Costa & Oliveira, 2017).

No Brasil, além da Constituição Federal de 1988, que orienta a vasta legislação infraconstitucional e descreve os direitos e garantias das PcD, o direito de acesso ao trabalho “de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” é também assegurado pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015). Além disso, a Lei n. 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, dispõe de normativas para a reserva legal de cargos para PcD habilitadas ou reabilitadas nas organizações, conforme tamanho do seu quadro funcional.

A revisão sistemática realizada por Simonelli e Jackson Filho (2017) aponta uma diversidade de estudos sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho na última década. Os resultados apontam que a maior parte dos estudos sustenta uma posição crítica quanto ao processo de inclusão em curso no Brasil e limitações na legislação atual. Após mais de 25 anos de promulgação da Lei de Cotas, observam-se avanços na inclusão de PcD no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que persistem várias barreiras.

As vivências da PcD no trabalho apresentaram características específicas, relacionadas à forma como a categoria deficiência vem sendo historicamente construída (Coelho, Sampaio, & Mancini, 2014). O cenário de oportunidades, desafios e impedimentos implica a construção de sentidos atrelados ao trabalho das PcD (Paiva, Bendassoli, & Torres, 2015). O sentido do trabalho está intrinsecamente relacionado à subjetividade dos indivíduos, suas histórias de vida e o impacto que o ambiente e os elementos do trabalho têm sobre eles, podendo variar entre membros de um mesmo grupo (Dejours, 2011; Lima *et al.*, 2013).

Nesse contexto, compreender as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos atribuídos ao trabalho sob a ótica dos trabalhadores com deficiência corrobora para o preparo por parte dos gestores e das organizações para a articulação de programas inclusivos e a formalização de ações voltadas para a sua inclusão efetiva no ambiente das organizações (Nelissan, 2016). Partindo dessa visão, a pesquisa foi norteadada pelo seguinte problema central: quais são as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos do trabalho para trabalhadores com deficiência?

Tem-se como objetivos específicos caracterizar os percursos escolares e profissionais dos colaboradores, compreender como eles percebem as oportunidades no mercado de trabalho, os elementos necessários para ingressar e ser incluídos no ambiente laboral, suas vivências relacionadas ao trabalho, os conhecimentos sobre os direitos da PcD e os sentidos do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A inclusão laboral de pessoas com deficiência, ou seja, sua inserção em espaços de trabalho compartilhados com as demais pessoas para o exercício de atividades profissionais, em ambiente acessível, com igualdade de oportunidades, condições justas e favoráveis de trabalho sem sofrer qualquer discriminação (Brasil, 2015), tem sido regulada e praticada de acordo com diferentes valores e paradigmas ao longo da história (Bahia & Schommer, 2010).

No Brasil, a busca pela efetivação desse direito vem ganhando contornos cada vez mais humanitários com o passar dos anos, inclusive no ordenamento jurídico interno (Albuquerque & Batista, 2016). O tema ganhou maior destaque nas produções científicas a partir da promulgação da Lei de Cotas, que estipula normativas para a contratação de PcD nas organizações. Ela prevê, no seu artigo 93, que as organizações com 100 (cem) ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com PcD, habilitadas ou reabilitadas, conforme a seguinte proporção (Brasil, 1991):

I – Até 200 empregados	2%;
II – De 201 a 50	3%;
III – De 501 a 1.000	4%;
IV – De 1.001 em diante.....	5%.

No entanto, mesmo em face da legislação vigente, o número de PcD no mercado de trabalho ainda é restrito. O censo mais recente realizado no Brasil, em 2010, revelou que cerca de 45,6 milhões de pessoas, 23,9% da população, têm algum tipo de deficiência (IBGE, 2012). De acordo com dados obtidos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o número de PcD empregadas no ano de 2019 totalizava 523,4 mil vínculos empregatícios, equivalente a apenas 1,1% do grande grupo de PcD no Brasil (MTE, 2019).

Esse panorama é reforçado nos estudos sobre o tema, que indicam a persistência de obstáculos para a inclusão laboral de PcD e o cumprimento da legislação. Dentre os desafios, destacam-se a falta de capacitação das PcD, carência de espaços acessíveis de qualificação, excesso de proteção familiar, receio sobre a perda de benefícios sociais (Benefício de Prestação Continuada (BPC)) (Cardoso & Kern, 2016; Coutinho, Rodrigues, & Passerino, 2017), falta de ambientes e ferramentas de trabalho acessíveis e preparo por parte das organizações, visão estereotipada sobre deficiência e preconceito ainda presente no meio social (Santos, Lima &

Ferraz, 2019), contratações baseadas em benefícios de imagem ou na obrigatoriedade da Lei de Cotas, com políticas de gestão inclusiva ineficazes na prática (Sá *et al.*, 2017; Souza *et al.*, 2019), ocupação em cargos de menor responsabilidade hierárquica, com disparidades salariais (Becker, 2019; Lorenzo & Silva, 2017) ausência de oportunidades de ascensão de carreira (Assis & Carvalho-Freitas, 2014), além da inadequação, insuficiência e falta de fiscalização da legislação (Clemente & Shimono, 2015; Garcia, 2014).

Também é consenso na literatura a dimensão do trabalho como elemento central para inclusão social de PcD e os benefícios dessa inclusão para as PcD, organizações e sociedade. O trabalho para PcD envolve aspectos como autoestima, prazer, autorrealização e possibilidade de conviver com outras pessoas, o que representa uma importante fonte de aceitação e de “humanização” (Souza *et al.*, 2019). O contexto do ambiente de trabalho para PcD também pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, da independência, da satisfação pessoal, da produtividade e da responsabilidade (Silva, Furtado & Andrade, 2018).

Como indicam Assis e Carvalho-Freitas (2014), a oportunidade de trabalho é percebida pelas PcD como uma forma de reconhecimento de suas capacidades, na medida em que passam a ser vistas e valorizadas socialmente não mais com um olhar de julgamento, discriminação e segregação. Além disso, o trabalho para PcD promove a transformação da sua realidade, possibilita seu crescimento e resulta em aumento da qualidade de vida (Stevanato, 2019).

Tendo em vista o pressuposto de que o trabalho ocupa papel fundamental na inclusão de PcD, no exercício da cidadania e na constituição da sua subjetividade, torna-se relevante analisar os sentidos atribuídos pelas PcD. Como descrito por Carvalho-Freitas, Marques e Scherer (2004), o sentido do trabalho para uma PcD pode representar uma dimensão interdependente da percepção que ela tem de si mesma e da própria vida.

O conceito de sentido do trabalho teve origem na década de 1980, a partir dos estudos conduzidos pelos pesquisadores Hackman e Oldhan e a equipe de investigação internacional conhecida como Meaning of Work – MOW. De acordo com esses autores, um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza (Tolfo & Piccinini, 2007). A partir de suas contribuições, vários estudos passaram a ser desenvolvidos sobre a temática em diferentes áreas do conhecimento, como na psicologia, sociologia e administração.

No cenário brasileiro, destaca-se o estudo de Morin (2001), que sugere a existência de seis aspectos na construção de sentidos do trabalho: 1. ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado positivo; 2. ser intrinsecamente satisfatório/prazeroso; 3. permitir a construção de relações humanas satisfatórias, englobando tanto a equipe interna de trabalho quanto relações externas à organização; 4. ser moralmente aceitável, o que inclui contribuir para o

desenvolvimento social; 5. garantir a segurança e a autonomia do trabalhador, englobando seu sustento e o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional; 6. manter o trabalhador ocupado, fazendo-o se sentir útil e dando sentido ao seu dia a dia.

Como atestado por Santos e Carvalho-Freitas (2018), a construção dos sentidos ao trabalho depende da personalidade de cada sujeito, da natureza e das características da atividade que ele desenvolve, das condições em que realiza, bem como das escolhas e experiências individuais. A atribuição de sentidos está condicionada à importância dada ao trabalho, o que é, em boa parte, influenciado por questões históricas e socioculturais, além de passar por transformações nas diferentes etapas da vida (Santos & Carvalho-Freitas, 2018).

No estudo sobre os sentidos do trabalho para PcD, feito por Lima *et al.* (2013), a análise dos resultados revelou sentidos entre os quais se destacam o trabalho como meio de sobrevivência, a necessidade de ser útil à sociedade e a garantia da independência financeira. Observou-se a centralidade do trabalho na vida de todos os entrevistados, estando, para alguns, mais relacionado à sobrevivência e, para outros, à inserção social.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de compreender as percepções sobre a inclusão laboral e o sentido do trabalho para trabalhadores com deficiência, adotou-se uma metodologia de natureza qualitativa, caracterizada pelo aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno e das suas relações (Gil, 2019), de caráter exploratório, efetivada a partir de um levantamento de campo.

A amostra foi composta por dez colaboradores, ligados a três organizações de grande porte, atuantes em diversos segmentos, localizadas no estado do Rio Grande do Sul. A escolha do recorte de estudo e das organizações em análise vincula-se a um projeto de pesquisa que buscou compreender a inclusão de pessoas com deficiência na microrregião de Frederico Westphalen (RS), a partir da perspectiva das PcD e da área de gestão de pessoas.

Em relação às estratégias de coleta de dados, realizou-se, primeiramente, um estudo bibliográfico relacionado às temáticas de inclusão laboral de PcD e suas bases legais e de sentidos do trabalho. Em seguida, realizou-se uma pesquisa para a identificação das organizações da região com características para a incidência da Lei de Cotas, bem como o contato mediante a explanação dos objetivos e fins da pesquisa.

Em seguida, efetivou-se um levantamento de campo por meio da realização de entrevistas semiestruturadas realizadas *in loco* nas organizações, em horário de trabalho, conforme disponibilidade dos entrevistados. O instrumento de coleta de dados foi um roteiro de entrevista

semiestruturado (Quadro 1). As entrevistas tiveram duração de 45 minutos em média e foram gravadas com a permissão dos entrevistados para posterior transcrição do conteúdo, sendo preservados dados identitários.

Quadro 1 – Roteiro semiestruturado de entrevista com os colaboradores.

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO	
DADOS ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS	
Nível de Escolaridade: <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Ensino Superior <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado Modalidade de ensino em que estudou: <input type="checkbox"/> Classe Especial <input type="checkbox"/> Escola Especial <input type="checkbox"/> Escola Regular <input type="checkbox"/> APAE Se estudou em escola regular, a considerava uma escola inclusiva? Se estudou em escola especial ou classe especial, quais foram as razões e como foi a experiência?	
DADOS PROFISSIONAIS	
Já foi jovem aprendiz? Caso sim, relate como foi essa experiência: Experiências anteriores de trabalho: Função/Cargo atual: Carga horária: Tempo de serviço nas organizações:	
TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
Percepções sobre a inclusão laboral e o mercado de trabalho para PcD 1. Na sua opinião, quais são as principais características que uma pessoa precisa ter para ingressar no mercado de trabalho? 2. Como percebe as oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência? 3. Na sua opinião, que condições as organizações/empresas precisam ter para incluir pessoas com deficiência? 4. Na sua opinião, quais são as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram na sua inserção no mercado de trabalho? 5. Você conhece a Lei de Cotas (n. 8.213/1991)? O que você sabe sobre ela? Vivências e sentidos do trabalho 6. Como foi o ingresso como colaborador nesta organização? 7. Você encontra dificuldades na execução de suas tarefas? Quais? 8. Existe alguma outra dificuldade? 9. Para você, como é ser trabalhador desta organização? 10. Qual é o sentido/significado de trabalho para você?	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para a descrição e análise dos resultados, optou-se pelo modelo de análise de conteúdo (Bardin, 2011). A partir da construção do referencial teórico, foram pré-definidas categorias de análise conforme o objetivo do estudo, com ênfase na(s) I) caracterização da amostra de pesquisa; II) percepções sobre a inclusão laboral; III) vivências e sentidos do trabalho. Em seguida, as entrevistas foram transcritas e analisadas contemplando essas categorias. Na categoria III, as respostas foram classificadas considerando-se os aspectos na construção de sentidos ao trabalho categorizados por Morin (2001).

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir são apresentados os resultados conforme as categorias metodológicas mencionadas. Em relação a caracterização do perfil, a amostra de pesquisa contemplou entrevistas com dez

colaboradores, vinculados a três organizações de grande porte com incidência para Lei de Cotas localizadas no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Para preservar a identidade dos entrevistados, optou-se pela identificação dos colaboradores com deficiência como C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, e as organizações denominadas respectivamente de O1, O2 e O3.

As organizações operam em diferentes ramos e tempo de atuação. Os perfis são apresentados no Quadro 2, onde também está descrita a classificação dos entrevistados conforme vínculo com as respectivas organizações.

Quadro 2 – Perfil das organizações participantes da pesquisa (ano de referência 2019).

Organização	Ramo de atuação	Tempo de atuação	Número de colaboradores	Número de PcD	Colaboradores entrevistados
O1	Cooperativa de crédito	18 anos	314 colaboradores	10 colaboradores	C1, C2, C3, C4
O2	Cooperativa no ramo de agropecuárias, mercados, fabricação de ração/silos	63 anos	300 colaboradores	4 colaboradores	C5, C6, C7
O3	Varejo e distribuição de autopeças	30 anos	270 colaboradores	6 colaboradores	C8, C9, C10

Fonte: Elaborado pelos autores.

Com referência aos percentuais estipulados pela Lei de Cotas, todas as organizações compreendem a faixa de 201 a 500 funcionários, para a qual é definido o percentual de 3% das vagas destinadas para PcD. Conforme cálculo de proporção do número de funcionários nas organizações O1, O2 e O3, estipula-se o número mínimo de nove, oito e dez colaboradores, respectivamente, de modo que apenas a organização O3 cumpre o percentual definido.

Em relação aos colaboradores com deficiência entrevistados, a amostra é composta majoritariamente por homens, com predominância da deficiência física e o perfil da escolaridade divide-se entre ensino médio, técnico e superior (completo ou incompleto). Os entrevistados ocupam diferentes cargos nas organizações, com um tempo médio de seis anos de experiência. O perfil dos colaboradores é apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Perfil geral dos colaboradores com deficiência entrevistados.

Colaborador(a)	Gênero	Tipo de deficiência	Escolaridade	Cargo/Função	Tempo de atuação
C1	Feminino	Deficiência Física	Ensino Médio	Assistente de atendimento	5 anos
C2	Masculino	Deficiência Física	Ensino Superior Completo	Assistente administrativo	8 anos
C3	Masculino	Deficiência Física	Ensino Superior Completo	Analista de processos	10 anos
C4	Masculino	Deficiência Auditiva	Ensino Fundamental	Comunicação, multimídia e eventos	4 anos
C5	Masculino	Deficiência Física	Ensino Técnico	Atendente de balcão	8 meses
C6	Masculino	Deficiência Mental/Intelectual	Ensino Médio	Serviços gerais/básicos	7 anos

C7	Feminino	Deficiência Mental/Intelectual	Ensino Médio	Serviços gerais/básicos	6 anos
C8	Masculino	Deficiência Física	Ensino Médio	Estoquista	7 anos
C9	Feminino	Deficiência Auditiva	Ensino Superior Incompleto	Estoquista	6 anos
C10	Masculino	Deficiência Física	Ensino Superior Completo	Gerente	8 anos

Fonte: Elaborado pelos autores.

Como parte da descrição da trajetória escolar, a maioria dos entrevistados frequentou escola regular no período de escolarização do ensino médio. Os colaboradores C1, C2, C3, C5, C6, e C8 frequentaram escola regular e consideraram-na inclusiva. Os colaboradores C4 e C9 e C10 também estudaram em escola regular e relataram aspectos menos inclusivos no ambiente escolar, como falta de acessibilidade e de intérpretes de Libras. Apenas C7 e C9 frequentaram escola especializada, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), pela necessidade de ensino individualizado, no caso de deficiência intelectual e deficiência auditiva, respectivamente.

No tocante à trajetória profissional, nenhum dos colaboradores entrevistados foi jovem aprendiz. No relato das experiências de trabalho anteriores, C1, C2, C4, C5 e C10 iniciaram sua carreira profissional trabalhando em vagas de ampla concorrência, seja por escolha pessoal, por ter a deficiência quase imperceptível e sem limitações no desempenho das atividades, seja pela dificuldade em encontrar vagas com cota para PcD. Para os colaboradores C3, C6, C7, C8 e C9, o cargo atual é o primeiro emprego formal.

Dentre os colaboradores, quatro têm ensino superior e apenas um ocupa função de nível tático, como gerente. Os demais atuam em atividades operacionais como todos os colaboradores que têm ensino médio, técnico e superior incompleto. Em relação à carga horária, a maioria realiza oito horas diárias, enquanto C6 e C7 trabalham quatro horas por dia. Além disso, o tempo médio de atuação nas organizações é de seis anos, o que indica baixa rotatividade dos colaboradores com deficiência nas organizações.

4.1 Percepções sobre a inclusão laboral e o mercado de trabalho para pessoas com deficiência

Em relação às percepções sobre a inclusão laboral de PcD, como primeiro elemento de análise, buscou-se compreender quais são as características que os entrevistados consideram relevantes para ingressar no mercado de trabalho. Foram destacadas características como humildade (C1), empatia, dinamismo e comprometimento (C2), entender seus objetivos e buscar seu desenvolvimento pessoal (C3), conseguir trabalhar em coletivo (C4), ter vontade e

persistência, gostar do que faz (C5, C8, C9), ser comunicativo, ter atitude, saber ouvir, (C6), ter carisma, educação, respeito (C7) e se desprender de visões próprias de autolimitação (C10).

Como destacam nas falas abaixo:

“Acredito que a pessoa precisa saber o que ela quer. Isso é muito importante, é algo que às vezes a gente não se preocupa no começo, a pessoa precisa entender o que ela está buscando e depois focar naquilo que ela precisa pra poder chegar lá.” (C2).

“Tem que ser humilde, tem que reconhecer os erros, tem que ser uma pessoa exemplo. Vai ter dificuldades? Vai. Vai ter muitos não? Vai. Mas tu não pode desistir, não. Tem que ser uma pessoa com o objetivo de ser alguém na vida.” (C1).

“Vontade... eu tenho o meu problema, [referindo-se à sua deficiência], mas, se eu tenho vontade, eu não tenho barreira, né... Tem que ter a vontade de lutar.” (C5).

As visões sobre oportunidades no mercado de trabalho para PcD foram observadas de diferentes formas para cada trabalhador. De modo geral, as dificuldades ainda são mencionadas no que se refere a encontrar oportunidades: *“Não tem muitas oportunidades” (C9). “É bastante excluído. Não são todas as empresas que aceitam, né.” (C5). “É meio difícil, mas não é impossível.” (C7).* Nesse sentido, foram relatados desafios em suas trajetórias profissionais para conseguir encontrar vagas:

“Olha, é meio batalhado. É difícil. A não ser que tenha mesmo essa vaga. Porque, se tu vai competir com pessoas normais, sem ter uma vaga pra PcD, provavelmente a pessoa não vai te dar [...] eu sofri muito pra conseguir. Tu ia nas empresas, tu sabia que tinha vaga, mas eles diziam que não quando eles percebiam que tu era PcD..., agora pode ser que seja diferente porque as pessoas mudaram. A discriminação sempre vai ter, mas as pessoas estão mudando...” (C1).

Também foi destacada a percepção de mudanças no mercado de trabalho, com um crescimento das oportunidades, assim como da preocupação das organizações para com a inclusão laboral de PcD: *“Tá cada vez crescendo mais, né? Antigamente tinha mais preconceito...” (C6).* Esse crescimento, na visão dos colaboradores, é reflexo da diminuição do preconceito, do aumento da responsabilidade social das organizações, da crescente capacitação das PcD, e, principalmente, da obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas:

“Percebo as oportunidades de trabalho para PcD existentes no mercado atual por algumas empresas comprometidas com a inserção deste público, muitas vezes por terem consciência social e outras por meio de legislação que às impõe de forma direta a contratação de pessoas nestas condições” (C10).

“Hoje eu acredito que tem um grande envolvimento das empresas dando preferência pra essas pessoas. Mas pela capacidade, não apenas pela deficiência. [...]” (C2).

Essa visão mostra-se consoante ao estudo realizado por Fialho *et al.* (2017), que indica que a disponibilização de vagas para PcD nas organizações é pautada principalmente nas imposições previstas pela Lei de Cotas. Em outra perspectiva, o aumento das práticas inclusivas pautadas no compromisso ético-social também é um fator nas organizações a partir da visualização dos benefícios que a inclusão de PcD promove. Estudos sobre a percepção de

gestores acerca do trabalho de PcD indicam pontos positivos decorrentes da inclusão de colaboradores com deficiência, destacando-se a diminuição da rotatividade e do absenteísmo, bem como o incremento da produtividade. Além disso, essa inclusão contribui positivamente para a imagem da organização (Almeida *et al.*, 2017; Coutinho; Rodrigues & Passerino, 2017).

Além disso, esse crescimento das oportunidades, como destacado por C3, se restringe a algumas áreas específicas e distribuídas em grandes regiões. Nesse sentido, destacou-se a necessidade por maior clareza na divulgação de vagas para PcD por parte das organizações:

“Tá crescendo. As empresas estão se preocupando mais com isso. A nossa região nem tanto, ela sofre um pouquinho com isso. A gente percebe em grandes centros que isso já é mais comum, já tem vagas específicas para as pessoas, pra determinados ramos. [...] Eu acho que as empresas deveriam se preocupar um pouco mais em...deixar mais claro isso... ‘ó, nós temos vagas pra PcD, nesse trabalho você vai fazer isso, e você precisa disso’, eu acredito que está crescendo, mas ainda precisa ser um pouco mais claro para as PcD.” (C3)

Em relação às condições que as organizações precisam ter ou desenvolver para incluir PcD, as respostas destacaram a necessidade de acessibilidade e adequação das condições de trabalho como aspectos centrais. Destaca-se nessa visão que o processo inclusivo transcende a concessão das vagas por parte das organizações, sendo fundamental que haja adaptações nas condições de trabalho para garantir seu desempenho e desenvolvimento.

“Tem que ter acessibilidade, eu sou normal, porque eu caminho...mas para as pessoas assim, mais do que eu... pra conseguir emprego, eles teriam que ter mais acessibilidade, senão não adianta ele ter a vaga e não ter como chegar até o trabalho. Dentro da empresa teria que ter esse ambiente acessível também.” (C1)

“Pesquisar, ver como a pessoa vai trabalhar e se adaptar, né. Se for um cadeirante, por exemplo, em um escritório, colocar uma mesa especial pra ela...” (C6)

Consoante a esse aspecto, nos estudos sobre condições e adequações de trabalho para PcD desenvolvido por Carvalho-Freitas (2009), foram constatadas implicações das concepções de deficiência e da adequação das condições e práticas de trabalho para a satisfação das PcD, principalmente no que se refere às possibilidades de carreira.

Os entrevistados também destacaram a necessidade de preparo por parte da gestão nas organizações para incluir as PcD, buscando conhecimento sobre essas e meios para tornar o ambiente de trabalho inclusivo.

“As empresas precisam estar mais preparadas pra receber um novo colega nesse formato. É claro que se a empresa nunca teve um colega assim, quando chega um colega, tudo muda, né [...] mas ela tem que mudar esse formato, ela tem que se adaptar, se reestruturar e isso é uma crescente.” (C3)

“Acho que um treinamento pra poder receber a pessoa, né. Como conversar com a pessoa, como agir com a pessoa, como incluir a pessoa.” (C5)

“Eu acredito que ter um conhecimento melhor sobre a deficiência, pra não ter um preconceito por ser deficiente.” (C2)

Esse aspecto encontra respaldo em vários estudos que apontam a falta de preparo nas organizações como fator limitante para a efetiva inclusão de PcD (Bahia & Schommer, 2010; Cardoso & Kern, 2016; Lorenzo & Silva, 2017). Nesse sentido, destaca-se a necessidade da busca pelo conhecimento sobre o trabalho de PcD e de desenvolvimento de treinamentos e sensibilizações atrelados a programas de inclusão e práticas inclusivas nas organizações.

Em relação às dificuldades que as PcD encontram para ingressar no mercado de trabalho, foram destacados o estigma sobre a deficiência como um aspecto cultural ainda presente nas organizações, além do fator de acessibilidade nesses ambientes.

“Eu acho que é muito cultural ainda, tem bastante preconceito, é bem claro que essa questão de as empresas não estarem preparadas pra isso afeta muito. Às vezes o cara é um baita profissional, mas ele não consegue se inserir lá porque a empresa não dá esse suporte.” (C3).

“Existe um déficit muito grande de acessibilidade nas empresas, devido a custos por adequações que atendam a demanda de PcD, sem dúvida isso dificulta muito o ingresso destas pessoas ao mercado de trabalho.” (C10).

Também foram destacados como desafios a falta de escolarização e qualificação profissional, o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) como fator que provoca comodidade, e conseqüente falta de necessidade de ocupar-se profissionalmente, mesmo que haja possibilidades, além da autopercepção de incapacidade que induz a não procura por espaços de trabalho por parte das PcD.

“O preparo da pessoa, a escolarização insuficiente... Às vezes acontece também... eu não tenho, não ganho nenhum benefício, mas de repente alguma pessoa que teria possibilidade de trabalhar e ganha o benefício (BPC), ela não vai. Fica mais acomodada.” (C5).

“Na minha opinião, as maiores dificuldades que PcDs encontram na sua inserção no mercado de trabalho é a sua própria disrupção, seu quebra de paradigma que deve acontecer. Acreditar que todo ser humano possui suas limitações, aceitar suas condições de PcD, e desenvolver seus potenciais e estar apto às demandas de mercado. Penso que esse paradigma de ‘sou PCD e não posso desenvolver devido minha condição’ deve ser ultrapassado.”(C10).

Nesse sentido, alguns estudos como os realizados por Araújo e Schmidt (2006), Lorenzo e Silva (2017), Morais (2017) e Pereira e Passerino (2012), também destacam que a (baixa) escolarização das PcD ainda é um dos principais desafios para a inclusão de PcD no mercado de trabalho. O que implica compreender a priori que esse processo inclusivo, para que ocorra de forma efetiva, requer que as PcD tenham acesso a instituições especializadas que, por meio da educação, reabilitação e capacitação profissional, preparem o aluno para que esteja apto a ser incluído no mercado de trabalho (Cardoso & Kern, 2016).

No que se refere ao conhecimento e percepções sobre a Lei de Cotas e sua vigência, parte dos colaboradores conhecem a lei e utilizam-se desta vaga no trabalho. Salientou-se a

perspectiva da sua importância para mobilizar as organizações a contratarem PcD, gerando oportunidades de trabalho, além da necessária continuidade de sua vigência:

“No meu ponto de vista, é bom. Eu acho muito bom [...] aqui eu entrei porque tinha a cota, porque senão eu não entraria. Lá no outro emprego eu entrei porque tinha a cota, né?! Então essas cotas teriam que continuar porque senão iria se tornar bem mais difícil pra gente competir com os normais.” (C1).

“Ótima, ela é muito válida. Dessa forma também tira o cômodo das empresas, pra poder ter uma visão mais voltada para as PcD [...] eu acredito que ela precisa permanecer e continuar melhorando.” (C2).

Outros relataram conhecimento superficial sobre sua existência, *“Acho que só pelos concursos que eu já fiz, basicamente, que vi nos editais, mas a fundo da lei, eu não sei. [...]” (C3).* *“já ouvi falar alguma coisa dela.” (C5), “já ouvi falar dela...” (C8).* Os colaboradores C4, C6 e C7 relataram não conhecer a lei.

A partir desses aspectos atinentes à inclusão laboral e o mercado de trabalho para PcD, a seguir, são discutidos as vivências e os sentidos do trabalho para os entrevistados.

4.2 Vivências e sentido do trabalho para colaboradores com deficiência

No que se refere às vivências destacadas pelas PcD em relação ao trabalho, buscou-se percorrer suas trajetórias de trabalho, remetendo ao período de ingresso nas organizações. Destaca-se que a maior parte das indicações de vagas se deu por parte de amigos e familiares.

“Eu soube por uma amiga, que estavam precisando de gente assim aqui. Daí eu vim conversar e consegui.” (C6)

“Eu trabalhava em outra organização e tinha uma oportunidade pra eu ir viajar pra iniciar fora do município. Eu não queria sair do município, então uma colega minha me disse: ‘Estão abrindo vaga na O1, por que você não vai lá e se inscreve?’” (C2)

“Eu fiquei em casa (desempregada). Daí um dia eu falei com a minha madrinha que eu queria trabalhar, aí ela veio aqui e falou com a gerente, e disse que estavam pegando PcD pra trabalhar e era pra eu vir aqui e fazer uma ficha” (C7).

Nesse sentido, o papel dos familiares e amigos se apresenta como de mediação das relações entre as PcD e o mercado de trabalho. Como referido por outros autores, essas instâncias são fundamentais para a inclusão laboral de PcD, uma vez que oferecem suporte emocional, incentivando e auxiliando-os ao longo de seu processo de inclusão (Pereira-Silva, Furtado & Andrade, 2018; Riaño-Galán, *et al.*, 2014).

No que tange a inserção nas organizações, os processos de recrutamento e seleção deram-se de diferentes maneiras em cada caso. Os colaboradores da organização O1 destacaram que o processo constituiu-se basicamente por meio de entrevistas e dinâmicas.

“Fiz a entrevista, tem as perguntas, tem a dinâmica que é realizada... Daí depois, quando surgiu a vaga, eles me chamaram.” (C2)

“Foi uma responsável pela gestão de pessoas, ela foi lá na agência, ela e mais uma outra colega e elas conversaram comigo lá mesmo, na mesa do gerente. Foi uma conversa bem tranquila, como eu não tinha experiência pra apresentar também, foi mais ou menos nesse sentido.” (C3)

No caso dos colaboradores C1, C2 e C4, o processo seletivo foi específico para vaga de cotista, enquanto C3 fez a entrevista para vaga regular, sendo alocado, posteriormente, como cotista PcD. Quanto a isso, o C2 destaca:

“Eu sempre procurei não usar (Cota). Até mesmo quando falam aqui internamente: ‘Ah, o C2 usa cota’. Eu me sinto constrangido, parece como ‘contrataram o C2 só porque ele é deficiente’ e não pela minha capacidade. Então é algo que eu sempre tento deixar em últimos casos. Quando eu vim trabalhar aqui, quem descobriu minha deficiência foi quando eu fui fazer o exame médico, aí já incluiu (como candidato cotista) e me pediu se eu já tinha atestado, eu já tinha”. (C2)

Esse fator destaca uma visão específica sobre a necessidade de reconhecimento pessoal e social sobre seu trabalho a partir da sua capacidade. Nesse caso, a busca por uma vaga regular é tida como base para afirmar suas capacidades e se desprender de possíveis visões preconceituosas sobre sua relação com o trabalho na organização.

Nas organizações O2 e O3, os processos deram-se de modo mais informal, *“eu vim conversar com a gerente de gestão de pessoas aqui e consegui” (C6)*, *“falei diretamente com o gerente, né, o ingresso foi mais nessa conversa” (C5)*, *“fizemos uma entrevista e eu fui embora e depois de alguns dias ela me chamou” (C7)*. Nesses casos, os colaboradores também fizeram o processo seletivo já para vagas de cotistas.

Sobre o processo de ambientação, todos destacaram adaptar-se ao contexto, sem ter desafios relacionados às limitações pela deficiência. Foram mencionadas a disposição de auxílio por parte de colegas de trabalho em eventuais dificuldades e a formação de uma equipe de trabalho, no caso de C4, para auxiliar na comunicação em sua adaptação como deficiente auditivo. Além disso, o colaborador C8 citou o uso de sistema de apadrinhamento no caso da organização (O3) no processo inicial de ambientação.

Em relação às percepções sobre progressões de carreira, as visões foram diferentes conforme nível de escolaridade. Os trabalhadores com nível médio de escolaridade mostraram-se menos espectadores, como destaca a C1. Enquanto os trabalhadores com nível superior, como C2, mencionam expectativas de crescimento e a visualização de oportunidades na organização O1:

“Olha, eu vou ser sincera. Eu acho que, no meu ponto de vista, não. Porque eu teria que ter escolaridade, né? Tem que ter conhecimento, e eu não tenho. Muitas vezes eu vejo meus colegas, eles abrem várias telas no computador. Eu não teria essa capacidade. A não ser se eu tivesse estudo, mas, com o estudo que eu tenho, eu acho que não. Mas aqui onde eu tô, tá bom, eu gosto. Eu tô realizada.” (C1)

“Com certeza. Até pela questão do incentivo que a gente tem. Então não deixa você se acomodar, você tem que ir atrás, cada vez mais. E é claro, almejo, sim, quero ser gestor de carreira, pra futuramente assumir numa gerência. A gente vai se preparando, né, a gente tem que almejar algo.” (C2)

Em relação às dificuldades no desempenho das atividades, a maioria destacou não ter nenhuma dificuldade em função da sua deficiência, sendo reafirmada a premissa de adaptação no contexto do trabalho. As dificuldades foram destacadas apenas para os colaboradores C4 e C9, que têm deficiência auditiva, na comunicação de informações gerais dentro das organizações, bem como na relação com os colegas.

Sob outro prisma, a não expressão sobre dificuldades no desempenho das atividades faz alusão a um aspecto já citado em outros estudos, que destacam a preferência de contratação de PcD que têm deficiências que não exigem grandes adaptações no ambiente de trabalho. Esse fator se mostra evidente nas pesquisas desenvolvidas por Neves-Silva, Prais e Silveira (2014) e Veltrone e Almeida (2010).

Quando questionados “pra você, como é ser colaborador desta organização?”, todos os destaques foram de satisfação pela oportunidade de estar exercendo uma função, e do sentimento de inclusão no contexto em que trabalham.

“É muito gratificante. Porque eles não fazem distinção de ninguém. Eles sabem que a gente é PcD, mas eles incluem nós como se nós fôssemos normais.” (C1)

“Eu me sinto muito bem trabalhando aqui. Tenho uma trajetória que eu trabalhei desde 2009 até 2016 e aí eu saí da Cooperativa, assumi novos desafios, isso em função de eu terminar Administração e começar a fazer Computação, que é algo que eu me identifico mais [...] e em 2018 eu retornei pra assumir um trabalho nessa área. [...] E isso é muito bom porque eu me sinto em casa trabalhando aqui.” (C3)

Por fim, os entrevistados foram questionados sobre o sentido do trabalho. Mesmo em face aos desafios mencionados acerca das percepções sobre a inclusão laboral, os sentidos foram integralmente centrados em identificações positivas do trabalho. Considerando os aspectos na construção de sentidos ao trabalho categorizados por Morin (2001) e as respostas dadas pelos entrevistados, os sentidos foram dispostos nas seguintes categorias:

a) Realização pessoal e profissional e construção identitária:

“Trabalho, pra mim, é tudo... com o meu trabalho, eu me sinto uma pessoa realizada, uma pessoa capaz de mostrar pros outros e pra mim mesmo que eu sou uma pessoa capaz. Que eu não preciso depender dos outros, eu luto, busco, aquilo que eu quero com os meus princípios, com os meus conhecimentos. É muito gratificante isso” (C1).

“E se eu não tivesse o emprego, eu acho que eu não seria a pessoa que eu sou hoje... Eu sou bem mais dinâmico, eu conheço bastante pessoas, eu sou bem diferente do que eu era antes. Eu era bem quietão, era na minha, eu não saía de casa. [...]” (C6)

Essa dimensão apresenta o sentido do trabalho como algo associado ao prazer, capaz de propiciar a realização pessoal e profissional. Esse sentido é atribuído aos reflexos que a relação com o trabalho produz no indivíduo a partir da possibilidade de se autoperceber como capaz de desempenhar uma função. Conforme Lima *et al.* (2013), as experiências que o sujeito tem no e por meio do trabalho moldam sua subjetividade, provocando transformações em si mesmos. Na fala dos entrevistados, também se evidencia a relação com a construção identitária, na qual o desempenho das atividades e o desenvolvimento cognitivo e emocional favorecidos pelas diversas experiências possibilitaram o desenvolvimento de novas características, habilidades e de sua construção enquanto indivíduos.

b) Percepção de contribuição para a sociedade e valorização pessoal a partir do reconhecimento social de suas capacidades:

“É uma valorização. Me sinto valorizado em poder fazer um trabalho e entregá-lo com um bom resultado lá no final. Me sinto valorizado em poder trabalhar, ser útil na comunidade” (C2).

“O significado de trabalho poder fazer aquilo que você gosta, se você é bom naquilo que você faz e tem oportunidade de mostrar isso... se eu vir aqui e não fazer o que eu gosto, não vou me sentir bem, vou ficar desmotivado então eu não vou produzir. Agora se eu me sinto bem no trabalho, isso vai fazer toda a diferença. Então trabalho pra mim é se sentir bem naquilo que você está fazendo e poder contribuir, poder apresentar as minhas entregas e isso fazer a diferença no todo né” (C3).

“Considero o trabalho importante, pois assim me sinto útil.” (C5)

Conforme identificado por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Oliveira (2004), ser útil é considerado um dos sentidos pertencentes à dimensão social do trabalho. Na fala dos entrevistados, essa dimensão representa o sentido do trabalho a partir da percepção de produzir resultados e ser reconhecido socialmente pelas suas capacidades. O reconhecimento da condição de trabalhador assume sentido na medida em que gera reconhecimento social e é atrelada a gostar do que faz, sendo a identificação com o trabalho fonte de motivação para poder produzir e sentir-se útil, o que eleva a autoestima e promove um senso de valor.

c) Inclusão social e construção de relações humanas satisfatórias:

“Eu gosto do trabalho, graças a ele eu conheço várias pessoas, toda hora tem gente diferente, converso nem que seja 5 minutinhos no carro quando vou levar alguma coisa... É bom trabalhar. Eu trabalho de segunda a sexta de manhã, se eu pudesse ter mais uma oportunidade eu gostaria também, na parte da tarde. [...] Emprego é bom porque tu conhece pessoas, conversa com um monte de gente.” (C6)

O trabalho também assume dimensão de inclusão social na perspectiva dos entrevistados, que assumem papéis que permitem interagir com diferentes grupos sociais, sendo esse um espaço de construção de vínculos e relacionamentos com outras pessoas. Essa perspectiva de

inclusão social também está presente nos estudos de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), em que o sentido do trabalho é descrito como uma maneira de pertencer ao conjunto social.

d) Sustento e autonomia financeira:

“O trabalho é importante porque graças a ele eu tenho dinheiro pra quando eu quero alguma coisa eu tenho como comprar, sem precisar pedir pra mãe [...] Hoje eu saio, porque eu tenho o meu dinheiro pra sair. Se eu não tivesse emprego eu não teria como fazer as coisas e ficar pedindo pra mãe é chato né. Eu comprei minhas coisas, fui eu quem comprei com o meu dinheiro que é bem melhor do que ganhar...” (C6)

“É um sentimento de Alegria. Se eu trabalho eu fico alegre, eu compro minhas roupas, minhas coisas. Se eu não tivesse trabalho eu não poderia fazer o que eu faço. Ele é importante pra minha vida.... ele é importante, porque se a gente não tivesse trabalho a gente não teria roupa, casa, comida, as coisas que a gente tem hoje.” (C7)

O retorno material é um dos sentidos mais presentes nos estudos a respeito do sentido do trabalho para PcD (Lima *et al.*, 2013; Paiva, Bendassolli & Torres, 2015; Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Ao garantir a sobrevivência e o provimento das necessidades básicas, o trabalho ganha o sentido de segurança, independência e autonomia. Nessa perspectiva, o trabalho enquanto necessidade para subsidiar a vida também representa a “compra” de liberdade de ser alguém, de ter uma individualidade e de não ser dependente de outras pessoas (Paiva, Bendassolli & Torres, 2015), como expresso pelo colaborador C6.

e) Enobrecimento e dignidade:

“O significado de trabalho para mim é como aquela velha máxima : O Trabalho dignifica o homem! Me tornar produtivo me enobrece, me transforma e me deixa saudável. Pois me torna mais feliz, melhora meu humor e estado de realização como forma do meu projeto de vida.” (C10).

O trabalho como elemento dignificador é representado pela visão de produtividade como símbolo de uma vida saudável, sendo central em sua trajetória. Considerações semelhantes são apresentadas no estudo realizado por Nohara *et al.* (2008), que observaram que as representações sociais sobre os sentidos do trabalho estão, primeiramente, relacionadas à dignidade. Esse fator pode ser relacionado à experiência histórica de exclusão no mercado de trabalho, sendo o reconhecimento social da conquista do emprego uma oportunidade de redução do estigma social.

f) Manter-se ocupado/em movimento dando sentido ao seu dia a dia:

“Eu trabalho porque eu gosto de me movimentar. Eu, geralmente, não consigo ficar parado. Já escolhi esse serviço porque eu sabia que era um local mais agitado do que trabalhar num banco ou coisa assim em que a gente passa a maioria do tempo sentado [...] E conhecimento também, cada coisa que chega lá é diferente uma da outra, então... sempre tô aprendendo um pouco a cada dia [...]” (C8)

O sentido do trabalho como preenchimento da vida também é apresentado nos depoimentos dos entrevistados como um aspecto que lhes ajuda a se situar, que ocupa o tempo, dinamiza a vida e o coloca em constante aprendizado, dando sentido à vida. Essa categoria, como afirmado por Morin (2001), considera o trabalho como uma atividade programada, com um começo e um fim, com horários e uma rotina diária que estrutura o tempo, influenciando a organização da rotina diária e, por extensão, a vida pessoal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos do trabalho sob a ótica de trabalhadores com deficiência. Para isso, adotou-se um método qualitativo, exploratório, efetivado a partir de um levantamento de campo.

Em relação às percepções sobre a inclusão laboral, atinente ao seu ingresso, destacou-se a necessidade de busca por qualificação e desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais por parte das PcD, além de maior preparo por parte das organizações, em termos de conhecimento e estrutura para receber trabalhadores com deficiência. Os entrevistados percebem desafios, consoantes aos já destacados na literatura, mesmo após 30 anos da vigência da Lei de Cotas, e trazem como nova perspectiva a visão de crescimento das oportunidades nos últimos anos, impulsionadas pela lei e pela redução do estigma/preconceito nas organizações. Ademais, sinalizam indicações importantes sobre aspectos que podem ser melhorados nas organizações para a viabilidade da inclusão.

No que tange as vivências no trabalho, destacou-se a existência de dificuldades para encontrar vagas para PcD e a importância da família e amigos para a inserção no mercado de trabalho. Identificou-se a não existência de dificuldades no desempenho das atividades em virtude da deficiência. Os processos de recrutamento e seleção nas organizações se mostraram simples, sem adaptações específicas para PcD, mas considerados eficientes/inclusivos por parte dos entrevistados. Perspectivas sobre progressão de carreira se mostraram relacionadas aos níveis de escolarização de cada trabalhador com deficiência.

Sobre o sentido do trabalho, os colaboradores com deficiência destacaram um reconhecimento como sujeitos na medida em que são capazes de produzir e vincular-se ao universo real e simbólico do trabalho. Nesse sentido, entende-se que trabalhar, em suas perspectivas, transcende a capacidade de entrega e produção de uma determinada tarefa ou produto. As representações manifestadas indicam que o esforço empregado no empenho laboral possibilita uma produção dupla, sendo o produto/serviço fruto do esforço de trabalho, e a própria identidade enquanto indivíduo, incluído no meio social.

Como limitações do estudo, considera-se que os resultados representam um recorte de três organizações, cuja presença de colaboradores com deficiência ainda é reduzida. Por isso, as percepções e sentidos do trabalho associaram-se à questão norteadora, embora representem parte de uma construção muito maior de aspectos e experiências em um contexto social no qual o trabalho é um dos elementos centrais, dentre outros que os constituem. Para pesquisas futuras, sugere-se investigações sobre estratégias e programas de inclusão que atendam essas demandas visualizadas pelas PcD, além de estudos que considerem variáveis como categorias profissionais específicas, tipologias de deficiência, escolaridade, gênero e tempo de experiência laboral.

Referências

- Albuquerque, P. F., & Batista, B. O. P. (2016). O Dever de Reservar de Vagas de Trabalho para as Pessoas com Deficiência e as Dificuldades Encontradas pelos Empresários na Contratação de Profissionais Habilitados. *Revista Brasileira de Direito Empresarial*. 2 (2), 01-23.
- Almeida, et. al (2017). A percepção de futuros administradores sobre o trabalho de pessoas com deficiência (PcD): inclusão ou benevolência? *Revista Diálogo*, Canoas, 36, 41-54.
- Araújo, J. P.; & Schmidt, A. A. (2006). inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Curitiba, 12 (2), 241-254.
- Assis, A.M., & Carvalho-Freitas, M.N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, 20 (2), 496-528.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bahia, M. S., & Schommer, P. C. (2010). Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, 17(54), 439-461.
- Becker, K.L. (2019). Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. *Estudos Econômicos*, São Paulo, 49 (1), 39-64.
- Cardoso, L.K., & Kern, C.A.R. (2016). Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina. *Revista de Ciências Humanas*, 50 (2), 437-458.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Scherer, F. L. (2004). Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Curitiba, PR, Brasil, 28.
- Carvalho-Freitas M. N. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração contemporânea*. 13(n.esp.), 121-138.
- Clemente, C.A., & Shimono, S.O. (2015). Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos autores.
- Coelho, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223.
- Costa, L. A., & Oliveira, L. J. (2017). Valorização do trabalho humano e inclusão social no Brasil: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência. *Revista de direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*. 3 (1), 76- 93.
- Coutinho, K. S., Rodrigues, G. F., & Passerino, L. M. (2017), O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: Com a voz os gestores de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 13 (2), 261-278. Marília.

- Dejours, C. (2011). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Fialho, C. B. *et al.* (2017). Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? *Revista de carreiras e pessoas*, 7 (3), 43-63.
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(1), 165-187.
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7.ed. São Paulo: Atlas.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Censo Brasileiro de 2010*, 2012.
- Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>.
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>.
- Lima, M. P., *et al.* (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 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 (3), 345-360.
- Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12), 1-10.
- Moreira, L. B., Cappelle, M. C. A., & Freitas, M. N. C. (2015). A Dinâmica Identitária de Pessoas com Deficiência: Um Estudo no Brasil e nos Estados Unidos. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(1), 40-61.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- MTE - Ministério do Trabalho e Emprego (2019) . *Relação Anual de Informações Sociais RAIS 2019*. Brasília. Recuperado de <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., & Fiametti, M. (2008). A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Orgs.), *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 71-88). Curitiba: Juruá.
- Nelissan, P.T.J.H., *et al.* (2016) How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610-1625.
- Neves-Silva, P. ; Prais, F. G ; & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência e saúde coletiva*. 20 (8), 2549-2558.
- Oliveira, S. R. (2004). *Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à Uniodonto*. 2004. 143p. Dissertação (Mestrado em Administração), Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., Torres, C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, 15 (1), 218-239.
- Pereira, A. C. C.; Passerino, L. (2012). Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira Educação Especial*, 18 (2) , 245-264.

- Pereira-Silva, N. L., & Furtado, A. V. & Andrade, J. F. C. M. (2018). A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, 26 (2), 1003-1016.
- Riaño Galán, A. R., *et al.* (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Brasileira Educação Especial*, 20(2), 283-302.
- Sá, M. A. D. *et al.* (2017). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: A multiple case study. *REGE-Revista de Gestão*, 24 (1), 13-23.
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M, N. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*. Belo Horizonte, 30, e160054.
- Santos, M. S. M. D., Lima, T. C. B., & Ferraz, S. F. S. (2019). Além da Acessibilidade: Desafios da Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior . *Revista Economia & Gestão*, 19(54), 58-76.
- Silva, N. L. P., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. M. (2018). A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas em Psicologia*, 26, 1003-1016.
- Simonelli, A. P, & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional*. São Carlos, 25(4), 855- 867.
- Souza, A. A. A., *et al.* (2019). Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa entre os Discursos de Trabalhadores com Deficiência e os de Gestores de uma Empresa Cooperativa. *Revista Gestão & Planejamento*, 20(1), 218-238.
- Stevanato, D. (2019). Indicadores de estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência sem vínculo de trabalho. 2019. 71p. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – UNESP, Faculdade de Ciências, Bauru.
- Tolfo, S., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46.
- Veltrone A, Almeida M. (2010). Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista Brasileira Educação Especial*, 23(36):73-90.