

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR¹****Tissiany Melo Matos²****Márcia de Freitas Duarte³**<http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.428.137418>**RESUMO**

Faz-se ainda tímida a exploração da temática dos sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência (PcDs), sobretudo apontando as particularidades de suas realidades e necessidades. Diante deste cenário, este estudo objetiva analisar o sentido do trabalho para as PcDs servidoras públicas de uma instituição federal de ensino superior (IFES), a partir de modelos teóricos voltados à compreensão do sentido do trabalho compostos por três dimensões: individual, organizacional e social. O estudo contribui teoricamente ao sugerir a incorporação dos tópicos/temas capacitismo e acessibilidade na dimensão social dos modelos de análise de sentidos do trabalho, expandindo assim o olhar de futuros estudos que venham a se dedicar à análise dos sentidos do trabalho no campo da diversidade. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva, realizada com o uso de entrevistas semiestruturadas com dezessete PcDs servidoras públicas, selecionadas a partir da técnica *snowball*. A avaliação e interpretação dos resultados ocorreu por meio da análise qualitativa de conteúdo, com o auxílio do software Atlas.ti. Os resultados revelam um trabalho com sentido nas dimensões individual e organizacional, permitindo satisfação pessoal, reconhecimento e autorrealização. Em contrapartida, há ausência de sentido na dimensão social, com ambiente social desfavorável (relações interpessoais),

1/38

¹Submetido em: 12/12/2023; ressubmetido em: 12/02/2024; aceito em 14/01/2025. Editor responsável: Cláudia V. Viegas.

²Universidade de Fortaleza (UNIFOR); Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA); Fortaleza – CE (Brasil); <https://orcid.org/0000-0001-5145-9012>; tissianyemelo@gmail.com.

³Fundação Getúlio Vargas (FGV); Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP); Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos; Fortaleza – CE (Brasil), <https://orcid.org/0000-0001-8622-108X>; marcia.freitas.duarte@gmail.com.



discriminação (capacitismo) e ambiente não acessível às PcDs (ausência de acessibilidade).

Palavras-chave: Sentido do Trabalho. Pessoas com Deficiência. Capacitismo. Acessibilidade.

THE MEANING OF WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: A STUDY AT A FEDERAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

The exploration of the theme of the meanings of work for people with disabilities (PwDs) is still timid, especially pointing out the particularities of their peculiar realities and needs. Given this scenario, this study aims to analyse the meaning of work for PwDs, civil servants of a federal institution of higher education (FIHE), based on theoretical models focused on understanding the meaning of work composed of three dimensions: individual, organizational, and social. The article makes a theoretical contribution by suggesting the incorporation of the topics/themes of empowerment and accessibility into the social dimension of the models for analysing the meanings of work, thus expanding the scope of future studies that will analyse the meanings of work in the field of diversity. This is a qualitative, descriptive research, conducted from semi-structured interviews with seventeen PwDs public servants, selected from the snowball technique. The analysis occurred through qualitative content analysis, with Atlas.ti software. The analysis reveals a meaningful work in the individual and organisational dimensions, allowing personal satisfaction, recognition and self-fulfilment. But, there is a lack of meaning in the social dimension, with unfavourable social environment (interpersonal relationships), discrimination (ableism) and an environment that is not accessible to PwDs (lack of accessibility).

Keywords: Meaning of work. Disabled people. Ableism. Accessibility.

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO PARA PERSONAS COM DISCAPACIDADE: UM ESTUDIO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

RESUMEN

La exploración del tema de los significados del trabajo para las personas con discapacidad (PcDs) es aún tímida, señalando especialmente las particularidades de sus

2/38

realidades y necesidades peculiares. Ante este escenario, este estudio tiene como objetivo analizar el significado del trabajo para PcDs servidores públicos de una institución federal de educación superior (IFES), a partir de modelos teóricos encaminados a comprender el significado del trabajo compuesto por tres dimensiones: individual, organizacional y social. El estudio contribuye teóricamente al sugerir la incorporación de los temas capacitismo y accesibilidad en la dimensión social de modelos de análisis de los significados del trabajo, ampliando así la perspectiva de futuros estudios que se dedicarán a analizar los significados del trabajo en el campo de la diversidad. Se trata de una investigación cualitativa, descriptiva, realizada a partir de entrevistas semiestructuradas a diecisiete servidores públicos PcD, seleccionados mediante la técnica de bola de nieve. El análisis se realizó mediante análisis de contenido cualitativo, con la ayuda del software Atlas.ti. El análisis revela un trabajo significativo en las dimensiones individual y organizacional, permitiendo la satisfacción personal, el reconocimiento y la autorrealización. Por otro lado, hay una falta de sentido en la dimensión social, con un entorno social desfavorable (relaciones interpersonales), discriminación (capacitismo) y un entorno no accesible para las personas con discapacidad (falta de accesibilidad).

Palabras clave: Significado del Trabajo. Personas con deficiencia. Capacitación. Accesibilidad.

INTRODUÇÃO

A relação do homem com o trabalho é objeto de discussão desde que a atividade laboral passou a ser considerada central na vida das pessoas, seja como a categoria sociológica chave na construção da subjetividade e identidade, ou como uma necessidade básica, sendo assim considerada um meio para a sobrevivência humana (Pereira & Tolfo, 2016). Desde então, percebe-se a busca por encontrar respostas para os acontecimentos que envolvem o mundo do trabalho, entre estes, os modos encontrados pelo ser humano para dar sentido a sua atividade profissional. As organizações, por sua vez, ao encontrarem-se inseridas nesta sociedade heterogênea, necessitam saber lidar com desafios referentes à inclusão e à diversidade de mão de obra, usualmente associada a grupos minoritários formados por negros, homossexuais, mulheres, pessoas com deficiência e outros (Costa, 2014).

Historicamente, pessoas com deficiência (PcDs) são vítimas de preconceito e segregação social (Santos, Lima, & Ferraz, 2019). Conforme dados do módulo “Pessoas

com deficiência”, da Pnad Contínua de 2022, do IBGE (2002), o Brasil tinha, em 2022, 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade do país (ou 8,9% desse grupo etário) com algum tipo de deficiência. Esse grupo se configura como uma minoria vulnerável e marginalizada pela sociedade, enfrentando maiores barreiras ao buscar ou manter atividades profissionais. A taxa de participação de PcDs no mercado de trabalho é 29,2%, um percentual bem inferior ao grupo sem deficiências, de 66,4%. O nível de ocupação das pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%). Cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%. O rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas com deficiência foi de R\$1.860, enquanto o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência foi de R\$ 2.690, no mesmo período.

Embora a inserção no mercado de trabalho ainda seja um grande percalço enfrentado pelas PcDs (Agovino & Rapposelli, 2017; Bonaccio, Connely, Gellatly, Jetha, & Ginis, 2020; Jurado-Caraballo, Quintana-García, & Rodríguez-Fernández, 2022), as suas reivindicações permitiram, ao longo dos anos, a emergência de maiores oportunidades de inclusão na sociedade e, conseqüentemente, nos ambientes organizacionais. No cenário brasileiro, a aprovação de legislações específicas buscou assegurar às pessoas com deficiência o direito ao trabalho, reservando-lhes vagas em concursos públicos, por meio da Lei Federal nº 8.112 (Brasil, 1990), e percentual de cota de vagas nas empresas privadas, conforme a Lei Federal nº 8.213/1991 (Brasil, 1991). Esta última recebeu a alcunha de “Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência” ou simplesmente “Lei de Cotas”. Ao possibilitar sua inserção nas organizações, essa legislação atua como elemento promotor da dignidade e autoestima dessas pessoas (Lima, 2012; Ragazzi, 2010), postas anteriormente totalmente à margem da empregabilidade (Bohlander, Snell, & Sherman, 2009) e sem possibilidade de autossustento ou acesso a direitos trabalhistas (Lima, 2012).

No entanto, embora as PcDs sejam um grupo demográfico bastante representativo, estas têm recebido pouca atenção da investigação em comparação com outros tipos de diversidade em organizações, tais como raça, etnia, gênero e cultura (Jurado-Caraballo et al., 2022). Os estudos sobre os PcDs têm abordado tópicos como as dificuldades para encontrar emprego (Jones, 2016), os baixos salários (Malo & Pagan, 2012), os trabalhos de meio período (Schur, 2003; Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009), a acomodação em locais de trabalho (Kruse & Schur, 2003), o desenvolvimento de carreira (Kulkarni, 2016;

Kulkarni, & Gopakumar, 2014) e a promoção de uma cultura organizacional de apoio (Brewster, Duncan, Emira, & Clifford, 2017; Schur et al., 2009). Sendo a temática dos sentidos do trabalho ainda timidamente explorada no Brasil (Lima, Tavares, Brito & Capelle, 2013) e diante da necessidade de estudos empíricos que explorem como a diversidade, o poder e a resistência podem estar implicados na experiência de atribuir sentidos ao trabalho (Bailey, Yeoman, Madden, Thompson, & Kerridge, 2019), faz-se necessária a busca de outros caminhos que permitam a compreensão das experiências e vivências das PcDs em relação a sua atividade laboral, tal como a exploração do sentido do trabalho para essas pessoas (Lima et al., 2013; Santos & Carvalho-Freitas, 2018; Galvão, Lemos, & Cavazotte, 2019), sobretudo para aquelas que ingressaram no mercado de trabalho como resultado de legislações específicas que lhes assegurem este direito.

Nesse contexto que une os debates sobre diversidade, o qual representa uma multiplicidade de cultura, raça, origem nacional ou ainda mais particularmente envolvendo as PcDs, instrumentos legais de inclusão e os sentidos de trabalho, esta pesquisa ancora-se no seguinte questionamento: quais os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência (PcDs) em uma instituição federal de ensino superior (IFES) em Fortaleza/CE? Este é nosso ponto de partida para explorar e atingir nosso objetivo de compreender como o sentido do trabalho para uma pessoa com deficiência pode representar uma dimensão interdependente da percepção que ela tem de si mesma e da própria vida. Para tanto, julgamos relevante conhecer os discursos que elas produzem a respeito dos sentidos atribuídos ao trabalho para compreender como suas práticas e vivências colaboram para a produção desses sentidos.

O estudo oferece uma resposta às sugestões de Galvão et al. (2019), os quais propõem a elaboração de trabalhos que explorem as interfaces entre os sentidos do trabalho e a experiência de barreiras e discriminação no trabalho para a pessoa com deficiência. O trabalho reúne ainda em uma só pesquisa, um grupo de pesquisados formado por pessoas com deficiência adquirida e congênita, indo além dos estudos de Santos e Carvalho-Freitas (2018) e de Galvão et al. (2019), os quais pesquisaram apenas PcDs com deficiência adquirida, e tal como sugere a literatura (Galvão et al., 2019). Adicionalmente, o estudo propicia uma oportunidade de compreender o sentido do trabalho para um servidores administrativos de uma IFES, considerando que apenas docentes de instituições públicas e privadas foram considerados na perspectiva do sentido do trabalho (D'Arisbo, Boff, Oltramari & Salvagni, 2018).

A pesquisa é de natureza qualitativa, realizada com PcDs trabalhadores de uma instituição de ensino federal em Fortaleza/CE, ingressantes mediante concurso público. Como lastro teórico, utilizamos as abordagens desenvolvidas por Morin (2001; 2002), Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Canholi Júnior (2015), além de Oliveira, Piccinini, Fontoura e Schweig (2004), voltadas à compreensão dos sentidos do trabalho a partir das dimensões individuais, organizacionais e sociais. Embora outros estudos apontem para a temática da discriminação e do capacitismo (Jurado-Caraballo et al., 2022), tais pesquisas o fazem fora da temática de sentidos do trabalho. Assim, nossa contribuição e lacuna a ser preenchida reside em expandir os modelos teóricos de compreensão dos sentidos do trabalho, neles inserindo as temáticas das necessidades específicas das PcDs, tais como capacitismo e acessibilidade, temas fortemente presentes nos relatos. Adicionalmente, buscamos contribuir com a discussão acerca dos sentidos do trabalho para um grupo minoritário ainda timidamente explorado sob esta lente: as PcDs.

1 SENTIDO DO TRABALHO

As raízes dos estudos acerca dos sentidos do trabalho remontam à década de 1950 (Morse & Weiss, 1955), com as contribuições de estudiosos da Escola Sociotécnica (Emery, 1964; Trist, 1978) e psicólogos (Hackman & Oldhan, 1976) interessados em compreender como questões tais como motivação, identificação com o trabalho realizado, autonomia e responsabilidade influenciavam o bem-estar do empregado e, conseqüentemente, sua produtividade (Rodrigues, Barrichello & Morin, 2015). No entanto, apenas na década de 1980 o campo se expandiu, sobretudo com os estudos do grupo Meaning of Work Research Team - MOW (1987), o qual difundiu pesquisas na área, tornando-se referência principalmente por buscar identificar e descrever as características de um trabalho com sentido. A ideia relacionada ao sentido da atividade laboral refere-se à importância central do trabalho para as pessoas, para além da simples atividade comportamental através da qual ele ocorre (Pignault & Houssemand, 2021). O conceito está ligado à “centralidade do trabalho para o indivíduo e, conseqüentemente, cumpre quatro diferentes funções importantes: econômica (para ganhar a vida), social (para interagir com os outros), prestígio (posição social) e psicológica (identidade e reconhecimento)” (Pignault & Houssemand, 2021, p. 2). Trata-se assim de um alinhamento entre aspirações individuais e realizações percebidas (Ferraz & Fernandes (2019). Nesta visão, a centralidade do trabalho baseia-se num conjunto de valores

personais e sociais que diferem entre indivíduos, bem como entre culturas, climas econômicos e profissões (Pignault & Houssemand, 2021).

O interesse pelo tema cresceu tanto entre praticantes quanto entre pesquisadores devido a sua associação com temas relevantes para o comportamento organizacional, como motivação, estresse, absenteísmo, comprometimento, satisfação com o trabalho e empoderamento (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). No entanto, embora o sentido seja um conceito intuitivamente simples de entender, defini-lo é um exercício desafiador (Rodrigues et al., 2015) e há divergências inclusive quanto às terminologias utilizadas. Alguns pesquisadores consideram “sentido” e “significado” como termos de compreensão semelhante (MOW, 1987; Bitencourt, Gallon, Batista & Piccinini, 2011; Lemos, Cavazotte, & Souza, 2017; Andrade, Tolfo & Dellagnelo, 2012; Bispo, Dourado & Amorim, 2013; Palassi & Silva, 2014; Neves, Nascimento, Felix & Silva, 2018; Galvão et al., 2019) e outros argumentam em favor da distinção (Hackman & Oldhan, 1975; Morin, 1996, 2001, 2002; Tolfo & Piccinini, 2007; Lima et al. 2013).

Os sentidos têm uma formação dinâmica, complexa e são constituídos pela articulação dos eventos psicológicos produzidos pelos sujeitos em um determinado contexto (Aguilar & Ozella, 2006; Lima et al., 2013) enquanto os significados se relacionam com produções históricas e sociais, pois são eles que permitem a socialização das experiências e referem-se, portanto, a conteúdos instituídos, compartilhados e relativamente estáveis, dos quais as pessoas se apropriam e articulam conforme a configuração de suas subjetividades (Aguilar & Ozella, 2006). Para melhor compreender o sujeito, os significados podem ser pontos de partida, por eles conterem mais do que aparentam e porque, por meio de um trabalho de análise e interpretação, pode-se caminhar para zonas mais profundas, ou seja, para as zonas de sentido (Aguilar, 2006). Reconhecendo esta discussão, adotaremos aqui a diferença entre os termos guiando-nos pela distinção apresentada por Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch & Cugnier (2005), segundo os quais os significados são construções elaboradas coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social. Os sentidos, por sua vez, correspondem às produções pessoais decorrentes da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas. É ainda relevante ressaltar as transformações por que passam os sentidos e os significados, uma vez que são constituídos em uma relação dialética com a realidade.

No âmbito da literatura nacional, Ferraz e Fernandes (2019) identificaram duas grandes correntes acerca dos sentidos do trabalho, as quais advêm de dois autores

basilares: Estelle Morin e Ricardo Antunes. Para Antunes (2006), não é possível se falar em sentido do trabalho enquanto este estiver integrado ao capital. Afinal, tanto as atividades desenvolvidas sob a relação de trabalho assalariado como aquelas realizadas no tempo livre são repletas de “sentidos estranhados” e, portanto, não produzem o desenvolvimento omnilateral da humanidade; são atividades desprovidas de sentido à humanidade, apesar da nossa capacidade cognitiva atribuir significados ao trabalho submetido ao capital (Ferraz, 2019; Ferraz & Fernandes, 2019). Portanto, para Antunes (2006), o trabalho, para ter sentido, é aquele que está para além do capital, quando superadas as relações capitalistas. Já para Estelle Morin, o trabalho somente tem sentido se ele reproduzir, sem resistências, as relações capitalistas. Os sentidos do trabalho, na perspectiva dessa autora, indicam a capacidade humana de significar apenas aqueles sentidos atribuídos ao trabalho (por sua vez, assalariado) que permitam que os trabalhadores reconheçam que há um propósito positivo no que fazem e, assim, sejam impulsionados a serem mais produtivos (Ferraz & Fernandes, 2019).

Considerando que os estudos de Estelle Morin estão entre os mais utilizados na literatura nacional (Ferraz & Fernandes, 2019; Lima et al., 2013), optamos por explorar sua perspectiva e de estudos dela derivados, considerando que tal abordagem ainda não fora utilizada para a compreensão dos sentidos do trabalho para as PcDs. Assim, empreendemos esforços diferenciados daqueles realizados por Lima et al. (2013) que estudaram os sentidos do trabalho para uma PcD a partir da perspectiva da psicologia social e de Santos e Carvalho-Freitas (2018) e de Galvão et al. (2019), os quais se utilizaram de abordagens baseadas em vários autores para explorar os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida.

Influenciada pelos estudos desenvolvidos pelo MOW, Morin (2001; 2002) definiu um trabalho com sentido como aquele que é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa; é intrinsecamente satisfatório; é moralmente aceitável; é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garante a segurança e a autonomia; e mantém o indivíduo ocupado. A pesquisadora realizou estudos com o intuito de identificar os aspectos que um trabalho deveria conter ou apresentar, de forma a ter um sentido para aqueles que o praticam. Ela definiu o trabalho como uma atividade produtiva que gera valor a algo, agregando, assim, a noção de eficiência à construção de sentido aos estudos sobre o trabalho (Morin, 2001). Assim, um trabalho bem executado gera uma transformação positiva. Ao adaptar e ampliar os referidos estudos à realidade brasileira, Morin et al. (2007) demonstraram que o trabalho é essencial na vida das pessoas, as quais buscam, ao

mesmo tempo, utilidade para seu trabalho dentro das organizações e para a sociedade. Conforme as pesquisadoras, para que se atribua sentido ao trabalho, são necessários certos aspectos/temas, os quais foram agrupados em três dimensões. A dimensão individual é composta pelos temas satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e identidade. A esfera organizacional abrange dois elementos: utilidade e relacionamento proporcionado pelo trabalho. Por fim, a dimensão social é composta pelos elementos inserção social e contribuição social oferecida pelo trabalho.

Oliveira et al. (2004), partindo de Morin (2001; 2002), também exploraram os sentidos do trabalho a partir de três dimensões. A individual, formada por seis temas (Satisfação pessoal, Alienação, Valorização, Prazer, Desenvolvimento e Sobrevivência/Independência), abrange um trabalho identificado e/ou alinhado aos valores morais e éticos do sujeito, prazeroso, valorizado, não alienado, que proporciona desenvolvimento e promove sobrevivência e independência. Além da utilidade e relações interpessoais, Oliveira et al. (2004) acrescentaram a organização do trabalho como tema componente da dimensão organizacional. A perspectiva social é formada pela utilidade e contribuição da atividade para o desenvolvimento da sociedade.

Canholi Júnior (2015) expandiu as dimensões de Morin et al. (2007) e Oliveira et al. (2004) ao acrescentar, à dimensão social, os temas valorização e relações interpessoais. Seu modelo foi utilizado posteriormente por Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares e Morin (2017). A seguir, cada tema/aspecto das três dimensões será brevemente descrito.

A dimensão individual abrange circunstâncias referentes ao trabalho e seus sentidos para a pessoa, expostos em uma ordem decrescente de subjetividade: satisfação pessoal, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência e independência (Piccinini et al., 2004). A satisfação depende da conjugação de diferentes aspectos relacionados a fatores objetivos e subjetivos, dentre eles, salário, trabalho desafiador, boa convivência profissional e condições favoráveis de trabalho (Prado, Sant Anna, & Diniz, 2020). Diante da amplitude de fatores intervenientes, a percepção do indivíduo em relação a seu trabalho pode ser positiva ou negativa dependendo do nível de satisfação que apresenta, quer seja diante das condições materiais de sua realização, quer dos sentidos que a ele atribuiu ao trabalho (Sbissa, Nonie & Sbissa, 2017).

A alienação ocorre quando se desconhece a relevância da atividade ou do processo como um todo e não se possui qualquer controle sobre aquilo é produzido (Oliveira et al. 2004). Assim, o sentido do trabalho está conectado à maneira de como o trabalhador entende e interpreta as suas experiências no ofício (Wrzesniewski, Dutton & Debebe,

2003; Vilas Boas & Morin, 2016) e a importância do que é feito (Wrzesniewski et al., 2003). Sem a visão da relevância de seu trabalho e como ele se integra ou se constitui como instrumento necessário à concretização de um fim específico, eliminam-se as possibilidades de um trabalho com sentido.

A valorização representa o reconhecimento recebido por meio do trabalho (Canholi Júnior, Lima, Lima & Viana, 2016; Oliveira et al., 2004). Um trabalho com sentido fortalece a identidade, eleva a autoestima e desenvolve um senso de valor e dignidade (Morin, 2001; 2002). Quando o indivíduo é aceito e admirado pelo que realiza e seu trabalho se constitui como um benefício por ele deixado, pode fazer mais sentido (Freitas, Augusto & Mendes, 2014). O prazer refere-se ao quanto se aprecia as tarefas realizadas. Ribas (2003) explica que o trabalho historicamente assumiu significado em um polo positivo, ou seja, associado à vida e a aspectos como missão, vocação, valor, fonte de prazer, satisfação e autorrealização, sentidos que são predominantes na sociedade moderna. Para proporcionar prazer ao indivíduo, o trabalho deve se equiparar aos seus interesses e capacidades, além de estimular e oportunizar o aprimoramento de suas capacidades (Vilas Boas & Morin, 2016). Assim, pessoas engajadas tendem a sentir prazer com o trabalho, desempenhando seu papel e responsabilidades de tal modo que a organização se beneficia em algum nível (Hansen, Fabrício, Rotili, & Lopes, 2018).

Quanto ao desenvolvimento, o trabalho faz sentido se possibilita o crescimento pessoal e profissional do indivíduo (Canholi Júnior et al., 2016; Oliveira et al., 2004), impulsionando a aquisição de habilidades, conhecimentos e permitindo o aprimoramento de competências do indivíduo (Morin et al., 2007). E, para finalizar a dimensão individual, o tema sobrevivência e a independência refere-se a um dos principais sentidos atribuídos ao trabalho (Santos & Carvalho-Freitas, 2018), sendo o retorno material o motivo mais frequentemente atribuído ao trabalho (Lima et al., 2013; Morin, 2001; Morin et al., 2007; Oliveira et al., 2004, Santos & Carvalho-Freitas, 2018), ao garantir o provimento das necessidades básicas e conferir segurança, independência e autonomia.

A dimensão organizacional refere-se ao sentido que pode ser encontrado nas relações das pessoas com a organização (Morin et al., 2007). É pela inserção nas organizações e pelo exercício do seu trabalho que homens e mulheres expressam suas ações e revelam suas subjetividades (Lima et al., 2013). Consequentemente, uma atividade laboral com sentido contribui para estimular a permanência das pessoas na organização, reforçando, assim, a relação indivíduo-organização. O sentido do trabalho

nesta dimensão é percebido pela utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais.

Para fazer sentido, um trabalho deve alcançar resultados, gerar valor para a organização ou para o grupo, ou seja, deve apresentar utilidade (Oliveira et al., 2004). Na perspectiva das PcDs, participar de um espaço produtivo provoca sentimento de utilidade, de estar no mundo para participar ativamente de sua construção, fazendo com que elas se sintam “um ser humano completo” (Lima et al., 2013). Quanto à organização do trabalho, o significado está associado a uma ocupação que permita ao trabalhador ter autonomia em termos de liberdade para tomar decisões e ter responsabilidade (Galvão et al., 2019; Morin, 2001), exercer sua criatividade, seu pensar e enfrentar desafios na execução das atividades (Oliveira et al., 2004). Tarefas intensamente rotineiras, burocráticas, operacionais e incapazes de instigar seus executores influenciam diretamente na definição de um trabalho com pouco ou nenhum sentido (Tolfo & Piccinini, 2007). Dessa forma, a inclusão de PcDs nas organizações envolve a criação de condições nas quais o indivíduo possa se sentir seguro, valorizado e completamente engajado na realização de sua atividade (Moreira, Cappelle, & Carvalho-Freitas, 2015). A falta de estímulo para o desenvolvimento laboral e a baixa autonomia prejudicam o sentido do trabalho atribuído pelos profissionais (Kraemer, Duarte, & Kaiser, 2011).

Encerrando a perspectiva organizacional, as relações interpessoais centram-se em aspectos como trabalho em equipe e desenvolvimento de relações profissionais positivas, as quais atuam como princípios que incentivam o desenvolvimento do sentimento de vinculação e de cooperação dentro das organizações (Morin, 2001) e, portanto, permitem a percepção ou interpretação de um trabalho com sentido (Morin et al., 2007), realizado em um ambiente agradável no qual as relações interpessoais são positivas e possibilitam relacionamentos construtivos (Oliveira et al., 2004).

A dimensão social, por fim, implica a necessidade do trabalho ser útil e contributivo para o desenvolvimento da sociedade, bem como por ela valorizado, além de denotar um relacionamento interpessoal do trabalhador com aqueles que recebem os seus serviços (Canholi Júnior et al., 2016). A utilidade, na perspectiva social, pode se comparar com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional, mas com maior amplitude: o trabalho deve contribuir não apenas para o desenvolvimento da organização, mas também da sociedade em geral (Morin et al., 2007; Oliveira et al. 2004). Uma atividade profissional que não contribui deixa de trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, não mais fazendo sentido (Oliveira et al., 2004).

Participar de um espaço produtivo provoca sentimento de utilidade, de estar no mundo para participar ativamente de sua construção. Para as PcDs, ter uma vida produtiva, participativa, em que as capacidades pessoais e profissionais são aproveitadas, contribui para melhorar a autoestima, fazendo com que exerçam a cidadania em toda completude (Lima et al., 2013). O trabalho, para uma pessoa com deficiência, representa uma dimensão interdependente da percepção que tem de si mesma e da própria vida (Carvalho-Freitas, Marques, & Scherer, 2004).

Além de ser útil e contribuir para a sociedade (utilidade), um trabalho com sentido deve ser valorizado por ela (valorização) e ser desempenhado em um ambiente social favorável ao seu desenvolvimento (relações interpessoais) (Canholi Júnior, 2015). Comparando aos aspectos de utilidade e relações interpessoais, conforme abordado na dimensão organizacional, e a valorização, na dimensão individual, nota-se que, na dimensão social, a atividade profissional adquire maior amplitude, pois se refere ao trabalho como contribuindo para o desenvolvimento não só do indivíduo ou da organização, mas também da sociedade em geral. Ao não mais ser capaz de contribuir, trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, um trabalho não mais faz sentido (Canholi Júnior et al., 2016). Há que se destacar ainda a relevância das relações interpessoais fora da organização, na sociedade como um todo, as quais impactam a maneira como a atividade profissional é realizada e, portanto, nos sentidos do trabalho (Antunes, 2009).

Na presente pesquisa, ao investigar o universo das PcDs, na perspectiva teórica, ficou evidente o quão a dimensão social foi impactada, de forma que temas como acessibilidade e capacitismo não puderam ser ignorados, de maneira que estes foram incorporados à análise, representando nossa contribuição em relação aos aspectos teóricos anteriores. Os acréscimos visam enriquecer as classificações temáticas vigentes, adequando-as à realidade pesquisada. Portanto, sugere-se a sua aplicação ou consideração em estudos futuros que visem investigações que estão por vir acerca de sentidos do trabalho para as PcDs. Os relatos apresentados na seção de resultados tornarão mais concretos esses argumentos.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento desta pesquisa, cujo objetivo é compreender quais os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência (PcDs) em uma instituição federal

de ensino superior (IFES) em Fortaleza/CE, a abordagem de natureza qualitativa mostra-se apropriada por ela focar a relação entre sujeito e objeto (Godoi & Balsani, 2010), além de se utilizar da subjetividade como instrumento de compreensão. O objetivo da pesquisa qualitativa é explorar não só as opiniões ou experiências, mas o que elas representam para cada um dos respondentes (Bauer & Gaskell, 2002).

Na seleção dos participantes, utilizamos a técnica *snowball* (bola de neve), quando há um intermediário inicial, também denominado de semente (que pode ser um dos participantes), que localiza ou aponta algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa a ser realizada (Bockorni & Gomes, 2021). Os contatos iniciais ocorreram por aplicativos de mensagem, redes sociais e *website* da instituição. Em seguida, foi solicitado aos primeiros servidores entrevistados que estes sugerissem nomes de outros servidores que também pudessem atuar como participantes da pesquisa.

A quantidade de servidores com deficiência a participarem da pesquisa foi delimitada pela saturação dos conteúdos obtidos nos procedimentos de coleta de dados. Assim como se esperava, a saturação dos dados ocorreu a partir do momento em que os conteúdos das entrevistas passaram a apresentar uma quantidade semelhante de co-ocorrências, de forma que não mais apresentassem elementos ou temas novos. Dessa maneira, o estudo contou com 17 participantes, entrevistados entre 26/10/2021 e 03/03/2022. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Suas identidades foram preservadas, sendo identificados como “Trabalhador”, seguido pela numeração equivalente à ordem de realização das entrevistas. Além disso, deixamos claro aos participantes que estes poderiam se sentir livres para interromper as entrevistas ou se negarem a falar sobre determinados tópicos que pudessem lhes ser delicados. Buscou-se realizar as entrevistas em locais que preservassem a identidade dos entrevistados e seu bem-estar, a fim de que pudessem se sentir seguros para contribuir com a pesquisa. As entrevistas foram gravadas via áudio (se presencial) ou vídeo (se virtual). Em duas entrevistas, houve a contribuição de um intérprete, mas lhes foi assegurada a não veiculação desses registros. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, com duração média de 1h04min.

No roteiro semiestruturado, escolhido por proporcionar flexibilidade e profundidade (Lakatos & Marconi, 2001), foram exploradas as três dimensões de sentido do trabalho conforme Morin et al. (2007), Canholi Júnior (2015) e Oliveira et al. (2004). A primeira parte do roteiro foi constituída de perguntas sociodemográficas de modo a auxiliar a compreensão sobre o perfil social de cada entrevistado e de um melhor

entendimento de suas deficiências. Já a segunda parte foi estruturada em três blocos de perguntas, referentes às três dimensões. A dimensão individual é constituída das subdimensões: (1) satisfação pessoal, (2) alienação, (3) valorização, (4) prazer, (5) desenvolvimento e (6) sobrevivência e independência. A dimensão organizacional é formada por: (7) utilidade, (8) organização do trabalho e (9) relações interpessoais. Por fim, a dimensão social se divide em: (10) utilidade, (11) valorização e (12) relações interpessoais. Foi elaborada uma questão direcionada a cada subdimensão para explorar o aspecto central desta. No entanto, a pesquisadora entrevistadora não se prendeu ao roteiro, ficando livre para realizar perguntas não definidas previamente, a fim de coletar as informações necessárias para atender aos objetivos do estudo e ir além destes. Buscou-se realizar as entrevistas em locais que preservassem a identidade dos entrevistados e seu bem-estar, a fim de que pudessem se sentir seguros para contribuir com a pesquisa. As entrevistas foram gravadas via áudio (se presencial) ou vídeo (se virtual). Em duas das entrevistas realizadas, houve a contribuição de um intérprete, mas lhes foi assegurada a não veiculação desses registros, os quais foram acessados somente pela pesquisadora.

A análise das entrevistas foi realizada por meio de análise qualitativa de conteúdo, a qual permite uma leitura e interpretação das respostas obtidas a partir do exame de descrições objetivas, sistemáticas e qualitativas das informações, possibilitando uma reestruturação e organização das informações, de forma que seja possível interpretá-las, aprofundando a compreensão de seus significados. Para Bardin (1977), esse tipo de apreciação consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens e indicadores que permitem inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. A maioria dos procedimentos de análise utiliza o processo de categorização, o qual foi utilizado nesta pesquisa. Para Bardin (1977), as categorias são classes que reúnem um grupo de elementos selecionados por características comuns e sob um título genérico. Assim, foi aplicada a análise de conteúdo temática, a qual consiste em desvendar os “núcleos de sentido” componente da comunicação e a frequência de aparição, as quais podem exprimir significados para o objetivo específico escolhido (Bardin, 1977). Dessa maneira, após a transcrição das entrevistas, realizou-se uma análise de entendimento teórico da substância do texto, buscando-se a decomposição do conteúdo em fragmentos mais simples, os quais foram qualificados nas categorias e subcategorias pré-construídas a partir da análise das falas (Collis & Hussey, 2005; Chizzotti, 2011).

As dimensões individual, organizacional e social dos sentidos do trabalho estão caracterizadas a partir das categorias de análise, definidas as respectivas unidades de contexto e unidades de registro. Para cada unidade de registro do trabalho “com sentido” existe uma unidade de registro do trabalho “sem sentido”, diretamente excludente, conforme o Quadro 1. Embora tenhamos seguido o modelo de três dimensões e seus respectivos aspectos, é necessário ressaltar que não nos mantivemos “fechados” às possibilidades de emergência de novos tópicos, tal como deve ser a postura dos pesquisadores em pesquisas qualitativas. Assim, na dimensão social, foram acrescidas as unidades de contexto (temas) capacitismo e acessibilidade, as quais não estavam presentes nos modelos teóricos anteriores, mas que emergiram fortemente nos discursos dos participantes da pesquisa e não puderam, portanto, ser ignoradas. Considerando a realização do estudo com foco em PcDs, esta é, dessa maneira, uma contribuição teórica deste estudo.

Quadro 1 - Categorias e subcategorias (unidades de contexto e unidades de registro) da análise de conteúdo

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES DE CONTEXTO	UNIDADES DE REGISTROS POSITIVAS	UNIDADES DE REGISTROS NEGATIVAS
Dimensão Individual	Satisfação pessoal	Identificação	Não Identificação
		Importância	Não Importância
	Alienação	Clareza	Não há clareza quanto ao objetivo do trabalho
		Objetivo do trabalho	Desconhece o objetivo do trabalho
	Valorização	Valorização do trabalho	Não valorização do trabalho
		Reconhecimento do trabalho	Não reconhecimento do trabalho
	Prazer	Gostar do trabalho	Não gostar do trabalho
	Desenvolvimento	Desenvolvimento pessoal	Não há desenvolvimento pessoal
		Crescimento profissional	Não há crescimento profissional
	Sobrevivência e Independência	Retorno financeiro	Não há retorno financeiro
		Necessidades básicas	Não atende às necessidades básicas
		Necessidades específicas	Não atende às necessidades específicas
Dimensão Organizacional	Utilidade	Contribui com a organização	Não contribui com a organização
		Atende às expectativas	Não atende às expectativas
	Organização do Trabalho	Diversificado	Rotineiro
		Autonomia	Não há autonomia
		Novas ideias ou práticas	Não há novas ideias ou práticas
		Desafiador	Não é desafiador

	Relações Interpessoais	Ambiente de trabalho favorável	Ambiente de trabalho desfavorável
		Aceitação no trabalho	Discriminação no trabalho
Dimensão Social	Utilidade	Contribui com a sociedade	Não contribui com a sociedade
	Valorização	Valorização pela sociedade	Não valorização pela sociedade
	Relações Interpessoais	Ambiente social favorável	Ambiente social desfavorável
		Aceitação pela sociedade	Discriminação pela sociedade
	Capacitismo	Aceitação pela sociedade	Discriminação pela sociedade
	Acessibilidade	Ambiente social acessível às PcDs	Ambiente social não acessível às PcDs

Fonte: Adaptado de Canholi Júnior (2015) a partir dos dados empíricos da presente pesquisa.

A análise qualitativa de conteúdo permitiu, assim, a tabulação, codificação e interpretação de forma estruturada e sequencial. Utilizamos o *software* ATLAS.ti, versão 22, para organização e categorização dos relatos. A visualização dos resultados em cada categoria é realizada por meio da ferramenta *Network View*, como redes de relacionamentos de códigos e por trechos das entrevistas que exemplifiquem, ilustrem a percepção dos entrevistados. Em cada categoria de análise são apresentadas *Network Views*, onde está descrito quantas citações positivas e negativas ocorreram para cada unidade de contexto da pesquisa.

4 RESULTADOS

Participaram da pesquisa oito mulheres e nove homens, com faixa etária compreendida entre 31 e 63 anos. Oito são casados e nove, solteiros. A média de tempo de trabalho na IFES é de onze anos e sete meses, variando entre 4 e 35 anos de experiência na instituição, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos participantes entrevistados

Identificação	Idade (anos)	Sexo	Tempo na instituição (anos)	Tipo de deficiência	Escolaridade	Cargo atual
Trabalhadora 01	58	F	11	Física	Superior Completo	Assistente em administração
Trabalhadora 02	47	F	8	Visual (total)	Superior Incompleto	Assistente em administração
Trabalhador 03	37	M	8	Visual (baixa visão)	Superior Incompleto	Assistente em administração
Trabalhador 04	32	M	8	Visual (baixa visão)	Superior Completo	Assistente em administração

Trabalhadora 05	43	F	10	Surdez total	Doutorado	Professor (curso: letras libras)
Trabalhadora 06	58	F	9	Física	Mestrado	Assistente em administração
Trabalhador 07	43	M	15	Surdez profunda	Doutorado	Administrador
Trabalhador 08	34	M	9	Física	Superior Completo	Auxiliar em administração
Trabalhadora 09	31	F	6	Visual (total)	Pós-graduação	Assistente em administração
Trabalhadora 10	44	F	7	Surdez	Superior Completo	Assistente em administração
Trabalhador 11	43	M	17	Física	Pós-graduação	Assistente em administração
Trabalhadora 12	38	F	8	Física	Superior Completo	Assistente em administração
Trabalhador 13	32	M	4	Neurológica	Mestrado	Assistente em administração
Trabalhador 14	35	M	8	Surdez	Pós-graduação	Assistente em administração
Trabalhador 15	41	M	7	Física	Pós-graduação	Assistente em administração
Trabalhadora 16	63	F	35	Física	Pós-graduação	Auxiliar em administração
Trabalhador 17	54	M	27	Física	Superior Completo	Assistente em administração

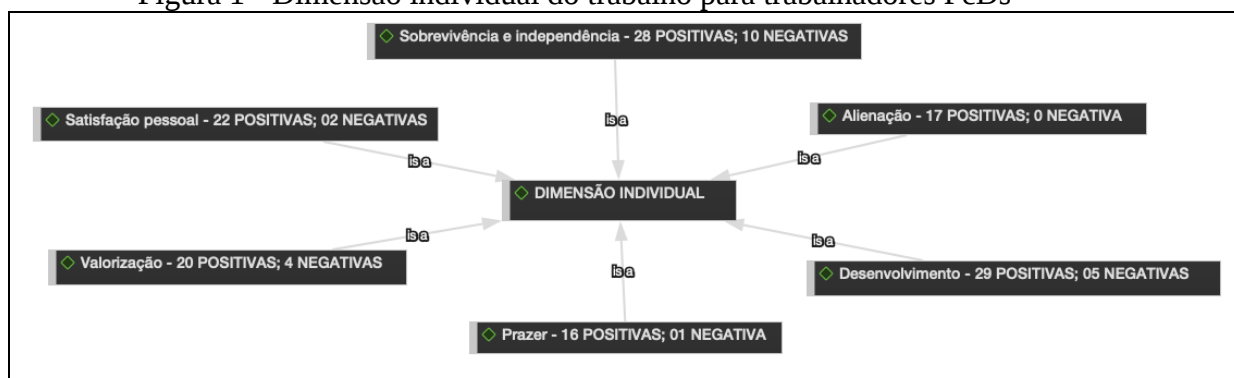
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A idade média dos participantes é de 43,1 anos, estando o trabalhador mais novo com 31 anos e o mais velho com 63 anos. Quanto ao tipo específico de deficiência dos participantes, 08 deles possuem deficiência física (três são paraplégicos e cinco têm deficiência congênita ou adquirida), quatro apresentam deficiência visual (dois apresentam ausência total de visão e dois têm baixa visão), quatro expressam deficiência auditiva em distintas gradações (dois são surdos e dois têm surdez bilateral e fizeram o implante coclear) e um denota deficiência múltipla.

4.1 Dimensão individual do sentido do trabalho

As unidades de contexto referentes aos temas ou elementos que compõem a dimensão individual encontram-se ilustradas na Figura 1.

Figura 1 - Dimensão individual do trabalho para trabalhadores PcDs



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quase que o total dos entrevistados (22 afirmações positivas) relataram aspectos positivos acerca do alinhamento do trabalho aos seus valores e crenças pessoais (Sbissa et al., 2017), expressando assim satisfação pessoal:

Professora universitária é diferente, porque a gente está ali aprendendo a construir crítica, que os alunos possam ter uma crítica e serem formadores de opiniões. Me trouxe também esse entendimento que eu também tenho essa responsabilidade enquanto cidadã e enquanto trabalho (sic) para a sociedade (Trabalhadora 05).

[...] eu tenho a oportunidade de aprender cada dia mais, de conhecer ainda mais profundamente a minha área de formação e também porque eu possibilito que a sociedade veja que eu sou capaz enquanto surdo (Trabalhador 07).

Os participantes descreveram de forma objetiva e clara o porquê de exercer sua atividade e demonstraram saber “para que serve” a sua tarefa profissional, denotando assim a compreensão de um trabalho com sentido (Oliveira et al., 2004), distante da alienação. A declaração da Trabalhadora 02 ressalta a natureza particular de seu trabalho, o qual permite o acesso de outras PcDs ao acervo do museu universitário, e a Trabalhadora 01 é responsável pela adequação e manutenção do material de informática a ser utilizado por outras PcDs:

[...] Então aí quando eles sabem que no museu existe a possibilidade de tocar uma peça tátil, existe a possibilidade de ter acesso a um texto em braile para poder ler aqui. [...] Então assim, ele não pode tocar, mas há um texto explicando o que é a obra, como é a obra, todas as características da obra, título, autor, a data que ela foi produzida. Então, a importância do meu próprio trabalho para a universidade é essa, aproximar o aluno ou o visitante com deficiência visual ao museu, sabendo que a sua experiência ou fruição artística não vai ser tão frustrante. Junto com a equipe, ele vai poder sair com alguma coisa na sua mente. Uma experiência vivida. Então assim, é muito legal! (Trabalhadora 02).

Outra coisa que a gente faz é a averiguação em acessibilidade nos laboratórios para ver se tem condição da pessoa com deficiência ir lá e fazer alguma coisa. As máquinas que a gente instala lá, elas são sempre as primeiras, então a pessoa chega e já pega o primeiro computador e vai ter sempre os 10% das máquinas acessíveis. Então, eu acho que sem isso, essas pessoas que são

principalmente as que têm problemas de visão e audição, seria bastante complicada elas trabalharem (Trabalhadora 01).

A valorização/reconhecimento (20 menções positivas) é percebida tanto pelos que recebem o serviço/trabalho (cliente/público) quanto pelos pares. As PcDs atribuem sentido ao seu trabalho quando ele é considerado valorizado pelos alunos, professores, coordenadores (Trabalhadores 02, 04 e 06) e pela equipe de trabalho (Trabalhadores 10 e 11). Assim, os entrevistados conseguem formar uma imagem de si (Trabalhadores 07) e identificar-se por meio do trabalho (Trabalhadores 03, 08 e 09). Já o trabalho em que o profissional não se sente valorizado pela sua gestão (Trabalhador 01), pelos colegas (Trabalhadores 05 e 14) ou até mesmo não acredita ter o reconhecimento financeiro adequado (Trabalhadores 01 e 12), é caracterizado como sem sentido.

Quanto ao aspecto do prazer no desempenhar das atividades laborais, predominou uma visão positiva no discurso dos trabalhadores entrevistados, com apenas uma citação negativa neste contexto, evidenciando que, realizar uma atividade da qual se goste e na qual se sinta prazer em sua execução (Vilas Boas & Morin, 2016), é um aspecto relevante para que o trabalho tenha sentido, conforme ilustra o relato abaixo:

Gosto! Eu gosto, porque são atividades que eu efetivamente domino, no sentido, tanto da parte teórica, como da parte legal, e isso me dá segurança, faz eu realmente me sentir bem. Eu atualmente gosto por esses motivos. Porque para mim é realmente importante. Porque primeiro, realmente e efetivamente trabalho e segundo é, ter uma, ser atividades que eu consigo ter autonomia em todo o processo dela, eu não preciso está dependendo (sic) de outras pessoas em nenhuma fase. Nenhuma fase não que eu não dependa de ninguém, né? Mas no tocante ao desempenho, em si, da atividade. (Trabalhadora 09).

As possibilidades de desenvolvimento, crescimento e aprendizagem são bastante significativas para os participantes, pois, de 37 citações, 32 foram associadas a como o trabalho oferece crescimento pessoal e profissional (Canholi Júnior et al., 2016; Oliveira et al., 2004). No entanto, não podemos desprezar algumas falas nas quais os participantes também se sentem estagnados tanto pela idade quanto pelas oportunidades (ou ausência delas) oferecidas pela IFES ou que “situações ou oportunidades” dependem apenas das iniciativas:

[...] tem determinadas coisas que eu sinto que eu não estou mais crescendo profissionalmente, até porque a universidade também tem aquela do limite. Você vai, vai, lá naqueles cargos e carreira, aí quando chega em um certo ponto, parou! Não tem mais o que fazer. Então você cresce profissionalmente, claro! Existe uma ascensão, mas aí é muito mais para o lado financeiro (Trabalhadora 01).

Principalmente quando eu estava aprendendo, quando eu iniciei. Depois de um certo tempo de trabalho a gente vai meio que estagnando um pouco, então a gente tem que correr atrás” (Trabalhador 04).

Os achados referentes ao prazer e desenvolvimento corroboram os resultados de Galvão et al. (2019), Lima et al., (2013) e Santos e Carvalho-Freitas (2018), os quais mencionam que, para as PcDs com deficiência adquirida, o trabalho representa principalmente uma fonte de prazer e representação, bem como de inserção social.

Na categoria sobrevivência e a independência, há um retorno financeiro (“Sim, há retorno financeiro! Pois não foi à toa que eu saí de uma empresa privada para uma instituição pública” – Trabalhadora 02; “Me trouxe essa segurança financeira, que eu não tinha, me trouxe muitas realizações” - Trabalhadora 06), e a percepção de um trabalho com sentido alia-se à capacidade de obter retorno financeiro para suprir tanto necessidades básicas, como aquelas específicas, geradas pela deficiência, e às vezes isso não acontece:

Não dá um conforto tão pleno, porque a pessoa com deficiência ela carece de diversos, eu diria, equipamentos. Para lhe garantir uma vida com o maior conforto em relação à acessibilidade que é oferecida pela cidade. [...] Então eu preciso fazer uma série de gastos com cadeira de rodas, né? [...] Então, às vezes eu tenho que recorrer a alguns empréstimos” (Trabalhador 08).

[...] tem um carro lá em casa, mas às vezes não está disponível para minha mãe ou meu pai estar dirigindo pra mim [sic]. Então às vezes eu tenho que vir de Uber. Às vezes é mais tranquilo vir de Uber, por não precisar esperar outra pessoa para carona, mas acaba que sai caro de Uber (Trabalhador 04).

[...] agora está sofrido, exatamente o que eu falei, o plano de saúde é caríssimo, a medicação também, eu já me aperreio, compro medicações em cartões, às vezes é o jeito parcelar porque não pode faltar (Trabalhadora 16).

A dimensão individual do trabalho representa circunstâncias que fazem menção ao trabalho e seus sentidos para a pessoa. Para os entrevistados, a percepção de satisfação pessoal inclui vários temas, desde o sentido de satisfação em relação à contribuição pessoal do indivíduo com o próprio trabalho e para além disso. O trabalho possui sentido se quem o executa tem a sensação de superar desafios e se seu executor percebe sua contribuição e responsabilidade na atividade desempenhada (Trabalhadores 02, 05, 07, 10, 15), na qual os profissionais têm a percepção de se identificar e percebem a importância do trabalho que exercem. Passando pela valorização (Trabalhadores 01, 04, 12 e 13), percebe-se o reconhecimento profissional recebido, refletindo o sentido do trabalho como algo que eleva a autoestima e o apreço por si mesmo. Tratando-se do desenvolvimento, o trabalho faz sentido por possibilitar o crescimento pessoal e profissional (Trabalhadores 03, 06, 09, 14 e 17). Quanto à sobrevivência e independência,

os trabalhadores ressaltam o atendimento de necessidades básicas, mas enfatizam o quão a renda é insuficiente em caso de necessidades específicas oriundas da deficiência (Trabalhadores 04, 08, 11 e 16), tais como planos de saúde, cadeiras de rodas e medicamentos, por exemplo.

4.2. Dimensão organizacional do sentido do trabalho

A Figura 2 releva os temas que compõem a dimensão organizacional e as respectivas menções pelos participantes do estudo.

Figura 2 - Dimensão organizacional do trabalho para trabalhadores PcDs



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Todos os participantes consideram a sua atividade laboral útil para a organização, destacando os resultados que atingem para a instituição e para o grupo, além de enfatizarem que tais resultados atendem às expectativas e aos objetivos da organização, alinhando-se à compreensão de um trabalho com utilidade e com sentido (Oliveira et al. 2004), conforme os seguintes trechos:

Sim! A atividade ela é sim útil para a universidade, já que os requerimentos administrativos são aos montes. [...] essas demandas elas acabam sim, trazendo algum tipo de dúvida aos setores com demandas específicas e com as suas especificidades que requerem uma orientação jurídica do setor, dessa área, que é o meu (Trabalhador 08).

Sim! Considero útil, porque por exemplo, se tiver uma ausência de uma pessoa na hora da matrícula, na hora de fazer uma colação de grau, então nesse momento a gente vê a importância, até mesmo porque, ainda existe uma carência, tanto de professores, como de servidores (Trabalhadora 06).

No que tange à organização do trabalho, a realização de atividades com autonomia em seu desempenho (Oliveira et al., 2004; Tolfo & Piccinini, 2007), sem depender de terceiros, foi amplamente valorizada pelos entrevistados. No contexto organizacional, é

comum que fatores individuais e organizacionais exerçam influência sobre a percepção dos indivíduos quanto ao ambiente laboral. Assim como ocorreu na dimensão individual, principalmente na unidade de contexto prazer, aqui na dimensão organizacional os trabalhadores revelaram apreço pelo trabalho por terem certo nível de autonomia:

Primeiro, porque existem tecnologias assertivas que me auxiliam a desenvolver o meu trabalho. Eu não sou barrada! [...] Isso já há muito tempo que já foi resolvido com os pesquisadores que desenvolvem softwares para poder serem instalados nos computadores, notebook ou desktop, desenvolveram também coisas até para smartphones, celulares, tudo com áudio, para dar essa independência e essa autonomia na hora de acessar sites, de acessar Word, ou de elaborar um texto. Então assim, com relação a isso eu tenho um desenvolvimento muito bom na área profissional. (Trabalhador 02).

[...] Porque me dava muita liberdade, autonomia para as atividades, tomar decisões e pensar em soluções e eu mesmo aplicava, abria mais para a minha criatividade, para pensar em soluções para deixar um curso melhor, para deixar a secretaria melhor, para ter um atendimento melhor” (Trabalhador 04).

As PcDs também relataram haver abertura para a apresentação de novas ideias (Oliveira et al., 2004), como é possível constatar nos trechos referentes aos Trabalhadores 05 e 07. No entanto, a própria Trabalhadora 05 destaca que, embora em menor grau, a maneira como as ideias advindas das PcDs podem ser vistas e consideradas válidas são permeadas por estigmas, aspecto este relacionado tanto à organização do trabalho e quanto às relações interpessoais:

[...] o curso de bacharelado foi uma ideia minha. Eu, juntamente com mais dois professores, a gente está buscando esse projeto de bacharelado e a pós-graduação em docência em interpretação (sic) de libras também e atualmente foi aprovada na LBD uma nova modalidade de educação bilíngue, foi aprovada em 2021 (Trabalhadora 05).

Eu sempre apresento estratégias em relação à inovação. E agora nesse momento ainda mais. [...] pediram para eu participar de uma reunião e pediram para eu trazer ideias inovadoras voltadas para acessibilidade, como poderia ser isso. E aí queriam pesquisar e investigar como isso poderia ser melhor (Trabalhador 07).

[...] Então em uma proposta, em que eu estava discutindo sobre essa proposta, essas pessoas ouvintes estavam olhando pra mim, meio que não acreditavam, faziam caretas e quando o ouvinte foi fazer o seu discurso, basicamente a minha mesma proposta, eles estavam concordando, estavam aplaudindo, estavam ali comemorando, então eu senti aquele preconceito, aquilo me deixou mal. No final de tudo, daquela situação, eu indaguei: “Vocês estavam duvidando do meu discurso, da minha palavra e quando veio um ouvinte vocês estavam acreditando e dando valorização. Por quê?” (Trabalhadora 05).

Apesar da instituição estudada possuir uma secretaria própria para tratar questões referentes à acessibilidade, percebeu-se uma crítica na fala dos entrevistados ao analisarmos as unidades de contexto referentes, sobretudo, à organização do trabalho e relações interpessoais, as quais apresentaram, respectivamente, 22 e 05 citações

negativas. Mesmo com o amparo legal, vários problemas de acessibilidade persistem, muitas vezes minando as relações entre indivíduo-organização, principalmente quando se trata de relações com chefias e supervisões imediatas, interferindo nos resultados e na percepção do sentido do trabalho:

[...] Pelo menos no que se refere a barreiras arquitetônicas, nunca vi a secretaria de acessibilidade resolver nada, nem material humano ou material mesmo, para resolver problema de vaga reservada no estacionamento, para resolver problema de elevador. Eu falo com toda convicção de quem vive a realidade da instituição que a secretaria de acessibilidade não contribui para a melhoria da acessibilidade no tocante às barreiras arquitetônicas (Trabalhador 17).

A maioria deles [gestores], não tem nenhum tipo de deficiência, então eles não encontram nenhum tipo de limitação direta que os façam refletir [...] você está diretamente subordinado a uma pessoa em que também é responsável para manter um ambiente acessível da organização. Então você estaria entrando diretamente em conflito com o seu chefe e isso não seria muito bom para você [...] (Trabalhador 08).

Na perspectiva dos entrevistados, o aprimoramento e a adoção de atitudes inclusivas e o cumprimento das leis já existentes em relação à deficiência, parte, principalmente, da abertura de espaço para a fala e a escuta das PcDs e das suas vivências, uma vez que tal experiência possibilita a visibilidade das suas questões, assim como o debate contínuo sobre a inclusão e o respeito à diversidade. Essa constatação emerge em relatos como estes:

[...] no período da pandemia eu mudei de setor e a gente passou a ter reuniões pelo *Meet*. E aí eu falei para ele [Pró-Reitor], expliquei que não teria como participar das reuniões, pois não teria como fazer a leitura labial em uma tela tão pequena, já que na reunião são várias pessoas. Eu expliquei como é que é o comportamento da pessoa surda no trabalho, e meu colega só fez uma cara assim “Ok”. Aí eu falei “olha tem que ter essas regras aqui para lidar comigo e para trabalhar comigo”. Eu falei “eu não vou participar de reunião online porque eles não sabem a língua de sinais e eu preciso defender a gestão inclusiva, é um desafio para mim”. [...] E não é minha culpa, é uma questão da minha surdez. O pró-reitor sempre perguntava por mim, eu não ia. Na primeira reunião já disse, e já orientei como era. Algo bem formal mesmo, apresentei com muito cuidado, com muito zelo. Aí um coordenador passou para o pró-reitor. Aí ele aceitou, porque é o meu direito (Trabalhador 07).

[...] eu tenho observado que os gestores da universidade eles não se preocupam tanto com acessibilidade, apesar de haver legislação que regule isso, né? Eu mesmo já encontrei diversas dificuldades que tive que fazer algumas reclamações, outras vezes já me senti até inibido e outras já foi até além. [...], mas o fato de o assunto, a sensibilidade, não é tido como relevante pelos gestores, acabam trazendo sim alguns desses comportamentos, prejuízos para pessoas com deficiência. [...], mas não existe apenas deficiência física, existem diversas deficiências, que elas devem ser, sim, olhadas e atendidas na medida do possível... É evidente. Então eu vejo que eles apenas tentam resolver paulatinamente uma demanda que apareceu ali de maneira específica e não a necessidade que requer a lei. Eu vejo sim, como uma falta de acessibilidade atitudinal da atitude (sic) dos gestores, pessoas que são responsáveis para manter um ambiente acessível (Trabalhador 08).

O despreparo de gestores e dos grupos de trabalho em receber e gerir profissionais com deficiência é uma das falhas dos processos de pós-inserção de PcDs no mercado de trabalho, e há também a falta de fiscalização para o cumprimento das leis, além das lacunas na legislação vigente (Hoffmann, Traverso & Zanini, 2014). Mais especificamente, a gestão profissional em universidades públicas, pelo menos no que diz respeito aos seus servidores, ainda é muito carente de estudos e ações que valorizem mais a integridade humana e que possam contribuir para a formação de quadros mais valorizados, motivados e inclusivos (Pereira, Bizelli & Leite, 2015).

Na dimensão organizacional, a percepção da utilidade abrange vários temas, desde a avaliação de desempenho realizada anualmente pelas chefias (Trabalhadores 01, 04, 07, 10), na qual os profissionais têm a percepção que o seu trabalho atende ou não às expectativas e contribui com a organização, passando pelo plano de cargos e carreiras (Trabalhadores 11, 15 e 17) ou até a realização das atividades com autonomia em seu desempenho (Trabalhadores 02, 03, 05, 09).

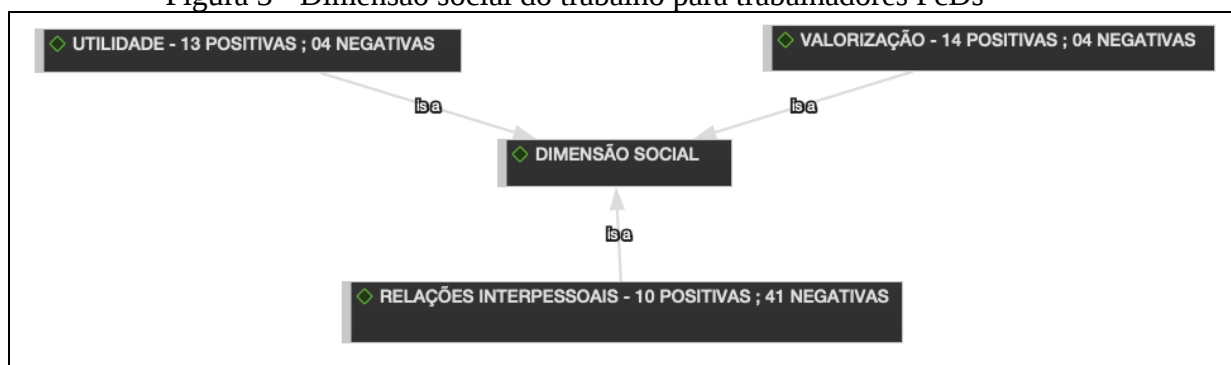
Para Carvalho-Freitas e Marques (2007), entender a forma como essas pessoas são vistas pela empresa é um passo importante para assegurar uma melhor gestão da dimensão da diversidade, tendo em vista que as organizações têm se deparado com a necessidade de administrar a inserção e a manutenção de PcDs em seu quadro de pessoal.

Uma das preocupações mais relevantes deste estudo é investigar se há contribuição das organizações em absorver os profissionais PcDs como empregados, dando-lhes condições dignas de trabalho, bem como disponibilizando ferramentas que facilitem sua inclusão nos diversos segmentos da atividade produtiva. Observa-se que, apesar dos entrevistados terem essa percepção de seus papéis na organização, há um senso crítico deles sobre o sistema de avaliação, o qual parece contribuir para a compreensão de suas atividades, do que eles ainda poderiam fazer e dos próprios aprimoramentos que outros processos de gestão porventura trariam em termos de valor para a organização e para eles mesmos.

4.3 Dimensão social do sentido do trabalho

A Figura 3 ilustra os resultados para as unidades de contexto utilidade, valorização e relações interpessoais, referentes à dimensão social.

Figura 3 - Dimensão social do trabalho para trabalhadores PcDs



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nas unidades de contextos utilidade e valorização, percebe-se um trabalho com sentido, diante das citações positivas (13 e 14, respectivamente). Comparando com os aspectos da categoria utilidade, na dimensão organizacional, e valorização, na dimensão individual, nota-se que, na dimensão social, ele adquire maior amplitude, pois se refere ao trabalho como uma ocupação ou atividade contribuinte para o desenvolvimento não só do indivíduo/organização, mas também da sociedade em geral. Porém, quatro entrevistados enfatizaram que a área da educação é subvalorizada pela sociedade como um todo e há ainda o estigma negativo acerca dos servidores públicos:

Na verdade, a população em geral não dá muita importância à educação, isso não vem só na área governamental, esse incentivo de valorizar o profissional da educação, isso não é só na área governamental isso é de uma forma geral da sociedade (Trabalhadora 12).

A sociedade vê a gente como parasitas, não toda a sociedade, mas uma grande parte dela, e essas pessoas falam sem conhecimento porque elas não têm ideia de quanto importante é a função dessas pessoas para a realização dos sonhos e anseios que a sociedade busca em uma universidade (Trabalhador 17).

Já foram mencionados anteriormente exemplos referentes a problemas acerca de acessibilidade, os quais se enquadrariam na dimensão organizacional, mas há também exemplos de barreiras de acessibilidade que afetam as PcDs que atuam na IFES bem como o público que frequenta a universidade como um todo: “um pouco antes da pandemia, eu deixei de realizar tarefas, porque essa tarefa me exigia que eu fosse até o andar superior. Existe um elevador, mas não funciona. O programa de acessibilidade quanto as barreiras arquitetônicas da universidade é só de fachada” (Trabalhador 17). Assim, nas ocorrências associadas às relações interpessoais, referentes a um ambiente social favorável às PcDs,

prevaleceram as ocorrências negativas, com menções sobre discriminação e acessibilidade:

Sim! Existe preconceito, discriminação, afrontam, falta de respeito... eu convivo com isso diariamente. [...] Já aconteceu também dentro da própria universidade, no banco[...] na rampa de acesso tinha uma pessoa com o carro completamente em cima da rampa e esse episódio foi mais grave como eu não tinha como chegar no banco eu esvaziei os 4 pneus do carro e a pessoa quando chegou não pôde ir embora e ficou muito bravo, só não bateu em mim porque os seguranças me protegeram, eu disse para ela: 'você impediu o meu direito de ir e vir e agora eu estou impedindo o seu direito de voltar para sua casa dentro do tempo planejado, pois você vai ter que conseguir 2 steps para conseguir sair daqui, para você respeitar as pessoas com deficiência'(Trabalhador 17).

Eu fiquei muito tempo em trabalhos muito aquém, não só do meu cargo como da minha formação [...] não só nós servidores, como às vezes alguns bolsistas que tinham, que também eram pessoas com deficiência, que viviam jogadas no canto. Pessoas como eu, deficientes, pessoas extremamente capazes e que eram ali jogadas no canto sem função alguma ou sem utilidade. [...] a deficiência ela acaba sendo usada como uma de medição moral dessas pessoas e da própria qualificação (Trabalhador 03).

Na faculdade já aconteceu de professores dificultarem a minha vida com isso, porque eu preciso de provas adaptadas, eu preciso de materiais adaptados. Já aconteceu de colegas, não da minha turma, mas de outras turmas me confrontarem por isso, dizer que a questão da deficiência estava atrapalhando a dinâmica da turma, porque eu pedia materiais tais. Então infelizmente isso não desaparece. Eu tenho que lidar com isso sempre (Trabalhador 04).

[...] Eu não tinha tanta coragem de sair a rua, para pegar o transporte coletivo, não, por isso que eu esperei entrar em concurso público. [...] Eu já passei sim por algumas situações, onde em um atendimento no setor antigo, a pessoa quando me viu sair do birô para que eu pudesse atendê-la, ela disse que a universidade estava muito mudada porque não havia esses tipos de pessoas, o tipo de pessoa que ela quer dizer, pessoa com deficiência na universidade. [...] É, eu tomo isso como uma espécie de discriminação velada, onde ninguém percebe, por exemplo, às vezes são marcados eventos na universidade em locais que não tinha acessibilidade, né? (Trabalhador 08).

As declarações refletem um ambiente social desfavorável, com discriminação e ausência de acessibilidade, contribuindo, assim, para a sensação de um trabalho sem sentido. Nesta unidade de contexto (relações interpessoais), as citações negativas são superiores às positivas, levando-nos à conclusão de que a inclusão de PcDs no contexto social apresenta-se ainda como um grande desafio. Dentre as dificuldades encontradas no desenvolvimento de práticas inclusivas, estão as barreiras atitudinais como o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência (Hammes & Nuernberg, 2015).

Tais barreiras atitudinais estão relacionadas ao denominado capacitismo, o qual consiste em crenças acerca de pessoas fisicamente aptas serem superiores às PcDs (Jurado-Caraballo et al., 2022), ocasionando atitudes prejudiciais e comportamentos discriminatórios com base na deficiência, independentemente de sua origem física, intelectual e sensorial (Camargo & Carvalho, 2019). O capacitismo, portanto, trata da capacidade de ser e de fazer que é, reiteradamente, negada às pessoas com deficiência em diversas esferas da vida social. Por ignorância, preconceito e medo, durante muitos anos

as sociedades evitavam as PcDs e, apesar dos avanços, ainda hoje percebe-se inadequações de transporte, comunicação ou arquitetura, fatos que contribuem para que pessoas talentosas e produtivas estejam afastadas do mercado de trabalho (Bahia & Schommer, 2010).

As limitações decorrentes da deficiência (dificuldade de enxergar, de ouvir, de locomover, de transporte, necessidade de cuidados específicos) somadas às barreiras arquitetônicas (falta de acessibilidade nos ambientes físicos) e às barreiras sociais (muitas vezes camufladas, como o preconceito, restringindo a promoção de acessibilidade ampla) são fatores que, claramente, dificultam a inserção social e a manutenção da PcD no mercado de trabalho. A deficiência é compreendida como uma característica, sendo a incapacidade associada à falta de recursos de acessibilidade no ambiente onde a pessoa vive. A “incapacidade” é socialmente construída e atravessada por múltiplas barreiras atitudinais, comunicacionais e tecnológicas que inviabilizam a acessibilidade (Sassaki, 2009).

Um trabalho com sentido, sob o olhar das PcDs, além de garantir a valorização social e a contribuição social da atividade desempenhada, destacadas anteriormente nesta dimensão, deve caracterizar-se por um ambiente social favorável, sem discriminação e acessível. Assim, sugerimos que a unidade de contexto relações interpessoais, na dimensão social, seja aprimorada ou enriquecida, de forma que sejam considerados elementos que assegurem um ambiente social favorável/acessível às PcDs, os quais sejam livres de capacitismo e permeados pela acessibilidade, tal como ilustra o Quadro 2.

Quadro 2 - Modelo final proposto, com acréscimo de subdimensões /temas para a compreensão dos sentidos do trabalho para PcDs

Dimensões de Sentido do Trabalho	Subdimensões	Temas
Dimensão Individual	Satisfação pessoal	Identificação
		Importância
	Alienação	Clareza
		Objetivo do trabalho
	Valorização	Valorização do trabalho
		Reconhecimento do trabalho
	Prazer	Gostar do trabalho
	Desenvolvimento	Desenvolvimento pessoal
		Crescimento profissional
	Sobrevivência e Independência	Retorno financeiro

		Necessidades básicas
		Necessidades específicas
Dimensão Organizacional	Utilidade	Contribui com a organização
		Atende às expectativas
	Organização do Trabalho	Diversificado
		Autonomia
		Novas ideias ou práticas
		Desafiador
	Relações Interpessoais	Ambiente de trabalho favorável
		Aceitação no trabalho
Dimensão Social	Utilidade	Contribui com a sociedade
	Valorização	Valorização pela sociedade
	Relações Interpessoais	Ambiente social favorável
		Aceitação pela sociedade
	Capacitismo	Aceitação pela sociedade
	Acessibilidade	Ambiente social acessível às PcDs

Fonte: Adaptado de Canholi Júnior (2015), a partir dos dados empíricos da presente pesquisa

As temáticas do capacitismo e da acessibilidade não emergem em discussões proporcionadas por trabalhos anteriores, tais como Galvão et al. (2019), Lima et al., (2013) e Santos e Carvalho-Freitas (2018). Inspirados na contribuição desta pesquisa, estudos que considerem os sentidos do trabalho para as PcDs devem considerar tais aspectos (capacitismo e acessibilidade), tão fortemente presentes no discurso desses sujeitos. Na perspectiva teórica, esta é uma das contribuições deste estudo, em relação às abordagens de Oliveira et al. (2004), Canholi Júnior (2015) e Morin et al. (2007), as quais não foram desenvolvidas especificamente para PcDs, mas que se mostraram úteis na compreensão dos sentidos do trabalho para esse grupo, embora novas temáticas tenham emergido, assim como se espera de estudos exploratórios qualitativos.

5 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa, de natureza qualitativa e descritiva, foi compreender quais os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência (PcD) em uma instituição federal de ensino superior (IFES) em Fortaleza/CE. As abordagens teóricas utilizadas permitem afirmar que o sentido do trabalho pode ser compreendido a partir de três dimensões (individual, organizacional e social), as quais se desdobram em categorias e

relacionam-se entre si. Para que compreendamos se uma atividade profissional possui sentido para aquele que a executa, várias categorias que compõem essas dimensões precisam ser contempladas, de forma a assegurar um bem-estar pessoal e profissional.

Na dimensão individual, os relatos permitem afirmar que seu trabalho possui sentido, pois é realizado conforme seus valores pessoais, é prazeroso e promove desenvolvimento, valorização e possibilita a sobrevivência e independência, contribuindo para a realização e satisfação do trabalhador. Predominam concepções positivas de trabalho, sendo este visto como uma forma de realização, de desenvolvimento individual, responsável por acrescentar a valor a algo e contribuir para a sociedade, o que consequentemente fortalece um sentimento de pertencimento e autonomia. O fator financeiro, apesar de referido, torna-se apenas complementar e não essencial para tornar o trabalho com sentido. Embora a maioria das menções acerca de sobrevivência e independência tenham sido positivas, emergiram ainda relatos referentes às dificuldades financeiras para atender necessidades específicas ocasionadas pela deficiência, como planos de saúde, medicamentos, cadeira de rodas, fisioterapias etc. Esta última particularidade emergiu durante a pesquisa, permitindo a compreensão de que tais necessidades são invisibilizadas tanto no âmbito legal como organizacional.

Na perspectiva organizacional, há notou-se um esforço em atender aos interesses e necessidades da organização e a percepção de trabalho desafiador. As situações mais rotineiras são criticamente vistas como negativas, mas parecem não ser decisivas para caracterizar a ausência de sentido. São mencionadas ainda as tecnologias disponibilizadas para que os servidores PcDs exerçam seu papel profissional. Assim, há sentido no trabalho na dimensão organizacional, sob a perspectiva das PcDs.

Quanto à dimensão social, as PcDs percebem sentido na atividade laboral desenvolvida em relação à valorização e à contribuição de seu trabalho para a sociedade. No entanto, essa dimensão se torna mais complexa ao analisarmos a realidade das PcDs e as vivências particulares, pois mesmo inseridos em uma ocupação formal, com acesso a ensino superior ou outros “privilégios”, esses profissionais ainda vivem experiências de discriminação e dificuldade de acessibilidade, o que fica evidente ao analisarmos as relações interpessoais. Por isso, os temas capacitismo e acessibilidade passaram a integrar o quesito relações interpessoais. Os resultados indicam elevada quantidade de citações negativas no quesito relações interpessoais. Assim, apesar dos eventos positivos sobre utilidade e valorização pela sociedade, de modo geral, consideramos haver ausência de sentido no trabalho na dimensão social.

É perceptível que, embora se tenha separado os sentidos do trabalho em três dimensões, elas exprimem íntima relação entre si, sendo necessário que, para cada pessoa, várias categorias sejam contempladas, a fim de que se consiga atingir o ápice do bem-estar pessoal e profissional, seja pelos fatores individuais, organizacionais ou sociais de seu trabalho. Assim, não apenas o desenvolvimento de fatores pessoais, organizacionais ou sociais permitirá aos servidores PcDs encontrar um trabalho com maior sentido, e sim a soma das características encontradas nas diversas categorias de análise e as relações estabelecidas entre elas. Há de se ressaltar ainda a necessidade de adequação dos modelos e abordagens teóricas em relação às realidades, vivências e particularidades dos grupos minoritários, como ficou aqui evidenciado quando os participantes relataram a complexidade da vida da PcD mesmo após a inserção no mercado de trabalho, quando os entrevistados relataram desde dificuldades individuais, como as financeiras referentes à própria deficiência e questões mais amplas, como capacitismo e acessibilidade.

Os relatos reiteram o quão a legislação é benéfica pois, sem ela, muitas PcDs que hoje trabalham estariam em situação de dependência financeira. Porém, apenas a legislação é insuficiente para “incluir” as PcDs no ambiente organizacional e social, tendo em vista que muitas vezes a organização, os gestores e os colegas não estão preparados para recebê-los. O instrumento legal é uma garantia de oportunidade de trabalho, pois é consenso que, de outra forma, seria ainda muito mais difícil a entrada no mercado de trabalho formal. O estudo, portanto, pode atuar como um meio para sensibilizar gestores públicos e privados, bem como trabalhadores não PcDs, para as necessidades específicas das PcDs, para além daquilo que está descrito nas legislações, sobretudo para os gestores em formação, para que eles possam buscar desenvolver ambientes mais diversos, inclusivos e respeitosos, com práticas de gestão que promovam a inclusão e reduzam os efeitos de questões sociais mais amplas como o capacitismo e a ausência de acessibilidade na sociedade como um todo.

O estudo aqui expresso contribui para o melhor entendimento de como trabalho para as PcDs é enxergado na sociedade contemporânea, destacando-se sua importância e como tal trabalho se relaciona com a vida dos sujeitos analisados. A pesquisa, realizada apenas com um grupo de servidores PcDs, de uma única universidade federal, porém, guarda limitações que devem ser destacadas.

As conclusões não podem ser generalizadas, pois estão relacionadas com características particulares de uma organização e dos respectivos trabalhadores PcDs. A realização da pesquisa com profissionais de uma única universidade impõe algumas

limitações quanto à análise e visão deste grupo. Nesse sentido, estudos futuros podem ampliar o delineamento da pesquisa, replicando a metodologia para investigar as mesmas categorias de análise em outros tipos de organizações e em estados ou regiões brasileiras. Pesquisas dessa natureza permitirão comparar as dimensões do trabalho, bem como identificar seus sentidos em outras classes de profissionais PcDs. Sugerimos também a realização de estudos mais aprofundados sobre as histórias da inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, de modo a revelar toda a subjetividade que marca a participação desses sujeitos no contexto do trabalho. Há de se ressaltar ainda a necessidade de adequação dos modelos e abordagens teóricas em relação às realidades, vivências e particularidades dos grupos minoritários, como ficou aqui evidenciado quando os participantes relataram a complexidade da vida da PcD mesmo após a inserção no mercado de trabalho, quando esses trabalhadores relataram desde dificuldades individuais, como as financeiras, referentes à própria deficiência, e questões sociais como capacitismo e acessibilidade.

REFERÊNCIAS

Agovino, M., & Rapposelli, A. (2017). Regional performance trends in providing employment for persons with disabilities: Evidence from Italy. *Social Indicators Research*, 130(2), 593-615. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1186-0>.

Aguiar, W. M. J. (Org.). (2006). *Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: relatos de pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Aguiar, W. M. J., & Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(2), 222-245. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932006000200006>.

Andrade, S. P. C., Tolfo, S. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 200-216. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200003>.

Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Bahia, M. S., & Schommer, P. C. (2010). Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, 17, 439-461. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>.

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human*

Resource Development Review, 18(1), 83-113.
<https://doi.org/10.1177/1534484318804653>.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Persona.

Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes.

Bispo, D. A., Dourado, D. C. P., & Amorim, M. F. C. L. (2013). Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela Lógica do Mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop. *Organizações & Sociedade*, 20(67), 717-731. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000400007>.

Bitencourt, B.M., Gallon, S., Batista, M.K., & Piccinini, V.C. (2011). Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 30-57. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p30>.

Bockorni, B. R. S., & Gomes, A. F. (2021). A amostragem em *snowball* (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 22(1), 105-117. <https://doi.org/10.25110/receu.v22i1.8346>.

Bohlander, G. W., Snell, S., & Sherman, A. W. (2009). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Cengage Learning.

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(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>.

Brasil (1990). *Lei n. 8.122 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado em 15/07/2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm#:~:text=L8112consol&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADdico,10%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201997.

Brasil (1991). *Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: Coletânea*. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília: MTE, SIT/DSST.

Brewster, S., Duncan, N., Emira, M., & Clifford, A. (2017). Personal sacrifice and corporate cultures: Career progression for disabled staff in higher education. *Disability & Society*, 32(7), 1027–1042. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1331837>.

Camargo, F. P., & Carvalho, C. P. (2019). O direito à educação de alunos com deficiência: A gestão da política de educação inclusiva em escolas municipais segundo os agentes implementadores. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25, 617-634. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000400006>.

Canholi Júnior, C. (2015). *Sentidos do trabalho para trabalhadores do saneamento básico*. [Dissertação de Mestrado Profissional em Administração e Controladoria, Universidade Federal do Ceará].

Canholi Júnior, C.; Lima, T. C. B.; Lima, M. A. M.; & Viana, L. M. M. V. (2016). Sentidos do trabalho para trabalhadores do saneamento básico. *Anais do 40º. Encontro da ANPAD*, Costa do Sauípe: Bahia.

Carvalho-Freitas, M. N. D., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>.

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 28º. Encontro da ANPAD*, Curitiba: Paraná, Brasil.

Chizzotti, A. (2011). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Vozes.

Collis, J; Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Porto Alegre: Bookman.

Costa, S. G. (2014). *Comportamento organizacional: Cultura e casos brasileiros*. Rio de Janeiro: LTC.

D'Arisbo, A., Boff, D., Oltramari, A. P., & Salvagni, J. (2018). Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 495-517, 2018. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00125>.

Emery, F. (1964). *Report on the Hunsfoss Project*. London: Tavistock.

Ferraz, D. L. Da S. & Fernandes, P. C. de M. (2019). Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 22(2), 165-184. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p165-184>.

Freitas, L. G., Augusto, M. M., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. <https://doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>.

Galvão, M. F. G., Lemos, A. H., & Cavazotte, F. S. C. N. (2019). Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(spe). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD18007>.

Godoi, C. K., & Balsani, C. P. V. (2010). A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: Uma análise bibliométrica. In C. K. Godoi, R. Bandeira-de-Mello, & A. B. Silva (Orgs.), *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos* (pp. 89-112). São Paulo: Saraiva.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).

Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>.

Hansen, R., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Lopes, L. F. D. (2018). Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: Estudo empírico a partir de gestores e equipes. *Revista Gestão Organizacional*, 11(1), 1-22. <https://doi.org/10.22277/rgo.v11i1.3980>.

Hoffmann, C., Traverso, L. D., & Zanini, R. R. (2014). Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: Contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. *Gestão & Produção*, 21(4), 707-718. <https://doi.org/10.1590/0104-530X379>.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022). *Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda*. Recuperado em 28/01/2024, de [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20\(4%2C0%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Dos%2099%2C3%20milh%C3%B5es%20de,participa%C3%A7%C3%A3o%20(4%2C0%25)).

Jones, M. K. (2016). Disability and perceptions of work and management. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), p. 83–113. <https://doi.org/10.1111/bjir.12043>.

Jurado-Caraballo, M. Á.; Quintana-García, C.; Rodríguez-Fernández, M. (2022). Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(4), 366-388. <https://doi.org/10.1177/2340944420972715>.

Kraemer, F. Z., Duarte, M. L. C., & Kaiser, D. E. 2011. Autonomia e trabalho do enfermeiro. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 32(3), 487-494. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472011000300008>.

Kruse, D. L. & Schur, L. (2003). Employment of people with disabilities following the ADA. *Industrial Relations*, 42(1), 31-66. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00275>.

Kulkarni, M. (2016). Organizational career development initiatives for employees with a disability. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1662-1679. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137611>.

Kulkarni, M. & Gopakumar, K. V. (2014). Career management strategies of people with disabilities. *Human Resource Management*, 53(3), 445-466. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137611>.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2001). Metodologia do. *Do trabalho científico*. São Paulo: Atlas.

Lemos, A. H. C., Cavazotte, F. S. C. N., & Souza, D. O. S. (2017). De Empregado a Empresário: Mudanças no Sentido do Trabalho para Empreendedores. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(5), 103-115. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i5.11315>.

Lima, J. N. (2012). *Direito Fundamental à inclusão social: Eficácia prestacional nas relações privadas*. Curitiba: Juruá.

Lima, M. P., 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(2), 42-68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.

Meaning of Work Research Team - MOW. (1987). *International Research Team. The meaning of working*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1515/9783110863659-028>.

Malo, M. A. & Pagan, R. (2012). Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review*, 151(1–2), 43-60. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2012.00134.x>.

Moreira, L. B.; Cappelle, M. C. A.; Carvalho-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), p. 40-61. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n1p40-61>.

Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

Morin, E. (2002). Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano* (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas.

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19, 47-56. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.

Morse, N. C. & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198. <https://doi.org/10.2307/2088325>.

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A. da, & Andrade, R. O. B. de. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318–330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>

Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho. *Anais do 28º. Encontro da ANPAD*, Curitiba: Paraná, Brasil.

Palassi, M. P., & Silva, A. L. (2014). A dinâmica do significado do trabalho na iminência de uma privatização. *Revista de Ciências da Administração*, 16(38), 47-62. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n38p47>.

Pereira, C. E. C., Bizelli, J. L., & Leite, L. P. (2015). Acessibilidade e deficiência na universidade: Política de recursos humanos. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 10(1), 631-642. <https://doi.org/10.21723/riaee.v10i5.7916>.

Pereira, E. F., & Tolfo, S. T. R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: Uma revisão das suas bases teórico epistemológicas. *Psicologia Argumento*, 34(86), 302-317. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.34.087>.

Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., Schweig, C., & Vargar, C. R. (2004). *Buscando o sentido trabalho. Relatório de Pesquisa*. Porto Alegre: UFRGS/CNPq.

Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4>.

Prado, K., Sant Anna, A. S., & Diniz, D. M. (2020). Múltiplos Sentidos do Trabalho no Setor de Enfermagem. *Anais do 44º Encontro da ANPAD*, on-line.

Ragazzi, I. A. G. (2010). *Inclusão social: A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: LTr.

Ribas, J. M. B. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. B. Ribas, M. J. E. Tomaz, C. G. Durán, & A. M. Artilles, *Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos* (pp. 19-148). Barcelona: Editorial UOC.

Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2015). The meanings of work for professionals from a symphony music foundation. *Anais do 39º. Encontro da ANPAD*, Belo Horizonte: Minas Gerais.

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(6), 1058-1084. <https://doi.org/10.1590/0034-7612159318>.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.

Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*, 30. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i160054>.

Santos, M. S. M., 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. [10.5752/P.1984-6606.2019v19n54p58-76](https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2019v19n54p58-76).

Sassaki, R. K. (2009). Inclusão: Acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, 12, 10-16.

Sbissa, A. P., Nonie, N., & Sbissa, A. S. (2017). A relação entre a satisfação no trabalho com a saúde do trabalhador: um estudo em uma cooperativa de crédito. *Arquivos Catarinenses de Medicina*, 46(3), 147-159.

Schur, L. A. (2003). Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations*, 42(4), 589-622. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00308>.

Schur, L. A.; Kruse, D.; Blasi, J.; Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>.

Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.

Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. Anais do Fórum CRITEOS. Porto Alegre: Rio Grande do Sul.

Trist, E. (1978). Adapting to a changing world. *Labour Gazette*, 78, 14-20.

Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2016). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. *Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(2), 170-199. <https://doi.org/10.19094/contextus.2023.88623>.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 931-935. Aguiar, W. M. J. (2006). *Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: Relatos de pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Tissiany Melo Matos

Conceitualização, curadoria de dados, análise de dados, recebimento de financiamento, pesquisa, metodologia, disponibilização de ferramentas, desenvolvimento, implementação e teste de software, validação de dados e experimentos, design da apresentação de dados, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

37/38

Márcia de Freitas Duarte

Conceitualização, curadoria de dados, análise de dados, pesquisa, metodologia, administração do projeto, disponibilização de ferramentas, supervisão, validação de dados e experimentos, design da apresentação de dados, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.