

Além das limitações: o sentido do trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência

Beyond limitations: the meaning of work from the perspective of people with disabilities

Luis Eduardo Brandão Paiva¹ 
João Paulo Cavalcante de Aquino² 
Tereza Cristina Batista de Lima² 
Davi Sampaio Marques² 
Tissiany Melo Matos² 

¹Universidade de Pernambuco, Departamento de Administração, Palmares, Pernambuco, Brasil.

²Universidade Federal do Ceará/Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, Ceará, Brasil.

Resumo

Objetivo: Este estudo teve como objetivo investigar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência.

Método/abordagem: Adotou-se a abordagem qualitativa, de natureza descritiva, com a realização da pesquisa junto a nove pessoas com deficiência que atuam em organizações cearenses. Para isso, foi utilizado o embasamento teórico-metodológico proposto por Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Para o tratamento dos dados, aplicou-se o método da análise de conteúdo de natureza temática.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: Os resultados revelaram a resistência das organizações em contratar pessoas com deficiência, enfatizando a necessidade de políticas sociais para promover sua inserção no mercado de trabalho. Esta pesquisa buscou contribuir para a literatura relacionada ao sentido do trabalho e à diversidade organizacional, ampliando a compreensão sobre o tema, especialmente focando nas pessoas com deficiência.

Originalidade/relevância: A pesquisa destaca-se por sua abordagem inovadora ao explorar o sentido do trabalho para pessoas com deficiência em um contexto específico, fornecendo insights valiosos para a compreensão da diversidade nas organizações e para o desenvolvimento de políticas de inclusão social e laboral mais eficazes.

Palavras-chave: diversidade nas organizações; pessoas com deficiência; sentido do trabalho.

Abstract

Purpose: This study aimed to investigate the meaning of work for people with disabilities.

Design/methodology/approach: A qualitative, descriptive approach was adopted, involving research with nine people with disabilities working in organizations in Ceará. The theoretical-methodological framework proposed by Morin, Tonelli, and Pliopas (2007) was utilized. Data analysis employed thematic content analysis.

Research, Practical & Social implications: The results revealed organizational resistance to hiring people with disabilities, underscoring the need for social policies to facilitate their integration into the workforce. This research sought to contribute to the literature on the meaning of work and organizational diversity, enhancing understanding of the topic, particularly focusing on people with disabilities.

Originality/value: The study stands out for its innovative approach to exploring the meaning of work for people with disabilities in a specific context, offering valuable insights for understanding diversity in organizations and developing more effective social and labor inclusion policies.

Keywords: diversity in organizations; people with disabilities; meaning of work.

Introdução

De acordo com o censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), estima-se que cerca de 23,9% da população brasileira, o equivalente a aproximadamente 45,6 milhões de pessoas, têm algum tipo de deficiência. Além disso, de acordo com esses dados, 54% das pessoas com deficiência se encontravam desocupadas ou não estavam economicamente ativas, e isso evidencia a necessidade de políticas e medidas que promovam a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, Santos e Carvalho-Freitas (2019) relatam que as deficiências podem ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (auditiva ou visual), podendo ser distinguidas em função de suas causas e classificadas em hereditárias, congênitas ou adquiridas. A partir dessa diferenciação, Becker (2019) destaca que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende da forma em que a sociedade lida (ou sabe lidar) com essa condição, e isso envolve questões relacionadas à discriminação, comprometimento e reconhecimento da necessidade de fornecer infraestrutura, tecnologias, produtos, serviços, suportes, apoios e políticas públicas direcionadas para as Pessoas com Deficiência (PcDs).

Nesse contexto, as PcDs são consideradas parte de uma categorização ampla e complexa do conceito da diversidade (LIMA et al., 2013; MACCALI et

al., 2015; MALHEIROS et al., 2021; SANTOS, 2008). A partir da lei nº 8.213/91 (a lei das cotas), o governo brasileiro atribuiu às empresas parte da responsabilidade de incluir PcDs na sociedade. Consoante essa Lei, Carvalho (2012) enfatiza a sua importância para a inclusão social das PcDs no mercado de trabalho e, consequentemente, no mundo profissional. O trabalho possibilita promover impactos de integração e inclusão na vida dessas pessoas, de forma que proporcionem o pertencimento delas no ambiente social e organizacional.

Diante dessas abordagens, este estudo possibilita o progresso das pesquisas sobre a diversidade, objetivando aprimorar os métodos de gestão de pessoal e do sentido do trabalho (LIMA et al., 2013; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Ademais, a inclusão social é considerada um processo em que a sociedade deve se adaptar para que ocorra a inclusão das PcDs, levando em conta que o mercado de trabalho que deve estar apto à inserção e inclusão delas (FIALHO; MELO; GAI, 2017; LÄTTMAN; FRIMAN; OLSSON, 2016; SASAKI, 2006).

A escolha desse tema se dá devido à relevância da inserção das PcDs no mercado de trabalho tanto nacional quanto internacional. Assim, investigações no campo do conhecimento científico do sentido do trabalho ainda têm muito a serem exploradas no Brasil, sobretudo se tratando do contexto das minorias, como as PcDs, uma vez que sendo a maior parte dos estudos estão

baseados nas investigações desenvolvidas pelo *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987) e, posteriormente, por Morin (2001) e Oliveira et al. (2004). A partir disso, surge a seguinte questão para o desenvolvimento desta pesquisa: *qual o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência?*

Dessa forma, este estudo tem como objetivo investigar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência. Foram definidos os seguintes objetivos específicos: (i) analisar o sentido do trabalho sob a dimensão individual; (ii) investigar a dimensão organizacional do sentido do trabalho; e (iii) caracterizar a dimensão social do sentido do trabalho. A metodologia aplicada neste estudo guia-se, como referência, pelo instrumento de coleta de dados baseados no modelo de Oliveira et al. (2004). Esta pesquisa é de natureza qualitativa, com foco nas PcDs que atuam em organizações cearenses.

Espera-se, portanto, que os resultados desta pesquisa possam revelar o sentido do trabalho sob a perspectiva das PcDs, contribuindo para a ampliação de discussões e saberes sobre a importância desse assunto. Ademais, busca-se orientar políticas destinadas a promover a participação econômica e social das PcDs no mercado de trabalho e, por conseguinte, na sociedade como um todo. Para isso, realiza-se um aprofundamento teórico sobre o sentido do trabalho, diversidade nas organizações e inserção das PcDs nas organizações. Após a coleta de dados, são realizadas análises e discussões dos resultados,

culminando nas considerações finais, sendo esta, por sua vez, a estrutura deste artigo científico.

Fundamentação Teórica

Sentido do trabalho

A categoria trabalho está envolvida em todas as esferas da vida humana. Isso possibilita que pesquisadores de várias áreas estudem os sentidos do trabalho do indivíduo. Nesse contexto, estudos científicos apontam que a estruturação do sentido do trabalho está associada a maneira como as pessoas percebem as suas experiências nos locais em que trabalham (CARTWRIGHT; HOLMES, 2006; LIMA et al., 2013; PAIVA; LIMA; PITOMBEIRA, 2017; MATOS et al., 2018; NASCIMENTO et al., 2019; SCHNELL; HOFFMANN, 2020).

A produção intelectual sobre o conceito de sentido do trabalho engloba várias opções teóricas e metodológicas, diferenciando-se de acordo com o foco de cada teórico, e mesmo que essas áreas possam discordar sobre o que o trabalho representa (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012; ANTUNES, 1999), demonstra-se uma preocupação em desenvolver a sua contribuição para o indivíduo, o que indica que os sentidos do trabalho são constructos considerados complexos, sistêmicos e multifacetados (ANTUNES; ALVES, 2004; GRAEBIN et al., 2019; MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELO; MO-

RIN, 2016; ROSSO; DEKAS; WRZENIEWSKI, 2010; TOLFO; PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011).

Oliveira et al. (2004), em seu estudo realizado com 28 profissionais-estudantes de Pós-graduação *lato sensu* de uma universidade brasileira, constataram, consoante as dimensões definidas por Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007), que o sentido do trabalho pode ser compreendido mediante dimensões: individual, organizacional e social. Na dimensão individual, foram associados seis temas: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência e independência; na organizacional, os temas foram utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais; e na dimensão social o tema foi utilidade social.

Em relação às dimensões, relacionadas por Oliveira et al. (2004) sobre sentido do trabalho, a dimensão individual se refere a um trabalho que faça sentido para o indivíduo, proporcionando a identificação com os valores morais (éticos) e que seja prazeroso, com o intuito de proporcionar valorização, desenvolvimento e crescimento. Um trabalho que vai contra os valores pessoais, em razão da não possibilidade de crescimento e nem seja reconhecido, destaca um trabalho sem sentido para o indivíduo (MEDEIROS et al., 2018; TOLFO; PICCININI, 2007).

Em relação à dimensão organizacional, ressaltam-se aspectos ligados à utilidade, às relações interpessoais no ambiente de trabalho e à organização do trabalho. A partir desse contexto,

para um trabalho fazer sentido, deve gerar valor e resultados para a empresa ou grupo, ou seja, ser útil para o indivíduo e para a sociedade (MEDEIROS et al., 2018; TOLFO; PICCININI, 2007). Em caso contrário, pode ser considerado um trabalho improdutivo, que resulta em perda de tempo para o indivíduo, não fazendo sentido em sua vida (MORIN, 2001).

Quanto à dimensão social, é pertinente enfatizar que para que o trabalho faça sentido para o indivíduo, este deve compreender a sua importância social, assim como o seu impacto para a sociedade (MEDEIROS et al., 2018; TOLFO; PICCININI, 2007). Nesta dimensão há uma maior amplitude, se comparada a dimensão individual. Portanto, o trabalho contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas também para a sociedade em geral. Sendo assim, quando o trabalho deixa de trazer benefícios e impactos diretos para a sociedade, torna-se sem sentido (MORIN, 2001).

A partir do que foi abordado nesta seção, cabe enfatizar que o indivíduo pode perceber o sentido no trabalho mediante aspectos sociais, individuais e organizacionais. Sendo assim, há possibilidades e reflexões para alinhar campo do conhecimento científico do sentido do trabalho ao campo da diversidade nas organizações, especialmente investigando o sentido do trabalho para as PcDs, uma vez que são pessoas que fazem parte da diversidade social.

Diversidade nas organizações

A diversidade é um conceito multidimensional que abrange diferenças individuais, étnico-raciais, de gênero, de orientação sexual, de gerações, de classes sociais, das capacidades físicas e mentais, da família, da religião, regionais, profissionais, políticas e de outras afiliações pessoais. As diferenças de identidade individuais, sejam físicas ou culturais, interagem com uma variada gama de fatores individuais, grupais e organizacionais (o clima da diversidade) de modo a determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais (satisfação, identificação organizacional, envolvimento no trabalho e variáveis de desempenho) e organizacionais (qualidade de atendimento, menor rotatividade, lucro e qualidade do trabalho) (COX, 1994).

Alimentados por movimentos da população e da economia global, o número e os tipos de grupos marginalizados e discriminados continuam a aumentar (MOR BARAK, 2015). Assim, na última década, tem ocorrido um crescente aumento da preocupação com a discriminação no trabalho (SICHEROLLI; MEDEIROS; VALADÃO JÚNIOR, 2011). Muitos países proibiram a discriminação no trabalho que seja relacionada a gênero, raça e etnia. Outros foram mais longe e proibiram também a discriminação baseada em outras características, como idade, casta, classe social, orientação sexual e deficiências (MOR BARAK, 2016).

Embora a diversidade no local de trabalho tenha sido objeto de discussão

em alguns círculos empresariais nos últimos anos, nem todos os interessados no assunto têm conseguido identificar sua origem. É comum atribuir o surgimento dessas práticas a iniciativas voluntárias das organizações, ignorando os processos históricos, mudanças na sociedade e reivindicações de movimentos sociais. De fato, a adoção de políticas de diversidade está intimamente ligada a fatores contextuais e a pressões diversas que as organizações enfrentaram no Brasil e no exterior (SIQUEIRA; SALES; FISCHER, 2016).

A diversidade da força de trabalho refere-se à inclusão de grupos que são distintos do grupo dominante na sociedade em termos de identidade social, tais como gênero, raça, habilidade física, orientação sexual, idade, etnia e história cultural, assim como as experiências individuais vivenciadas (FLEURY, 2000). Essa diversidade pode ser associada a uma maior suscetibilidade à discriminação e às consequências negativas no emprego, resultantes de associações ou falta de associações com determinados grupos de identidade social (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; MARQUES et al., 2018). É nesse contexto que surge a necessidade de gerir tal diversidade de forma que se possa atingir a redução de suas desvantagens e maximizar suas vantagens para indivíduos, grupos, empresas e sociedade (COX, 1994; FLEURY, 2000; MOR BARAK, 2016). Vale ainda ressaltar que a diversidade é essencial para as empresas em termos de conformidade

com as leis e regulamentações antidiscriminatórias e para a criação de um ambiente de trabalho mais ético e justo (JACKSON; JOSHI; ERHARDT, 2003).

A composição da força de trabalho tem sido modificada pela imigração de trabalhadores, bem como pelas diferenças de gênero, religião e etnia. Há uma demanda crescente por direitos iguais para esses trabalhadores e outros grupos minoritários, como idosos, pessoas com deficiência, obesos, gays e lésbicas, e trabalhadores com expressão de gênero não tradicional (MOR BARAK, 2015).

É pertinente salientar que o termo "minorias" não se refere apenas a grupos numéricos minoritários, mas também a grupos que têm seus direitos ignorados por não ocuparem posições de poder e representação social. O preconceito social justifica a dominação desses grupos, que muitas vezes são excluídos dos benefícios sociais gerados pelo trabalho. Portanto, em resposta a mudanças demográficas e pressões por políticas mais inclusivas nas empresas, os estudos sobre minorias têm se tornado cada vez mais relevantes não apenas para garantir o aumento dos direitos desses grupos, mas também para exigir igualdade de tratamento em diversas áreas (social, jurídica e econômica) (CHAND; TUNG, 2014).

De modo geral, na busca por um ambiente de trabalho inclusivo, é insuficiente apenas adotar políticas de recursos humanos que visam promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, é fundamental

considerar o papel dos próprios indivíduos que buscam se sentir incluídos, bem como das lideranças e colegas de trabalho que praticam a inclusão. Entretanto, é importante destacar que esse discurso pode acabar sendo utilizado para justificar a manutenção do *status quo*, sobretudo em uma sociedade ainda marcada por desigualdades sociais e falta de oportunidades para grupos historicamente marginalizados (MARQUES; LIMA; PAIVA, 2022). Portanto, é necessário, além de ampliar entendimentos sobre a diversidade nas organizações, compreender sobre a inserção e, principalmente, sobre a inclusão das PcDs nas organizações, uma vez que é objeto de análise para o desenvolvimento desta pesquisa.

Inserção de PCDs nas organizações

Em virtude da aproximação temática com o objeto de estudo, cabe enfatizar três leis brasileiras: (a) Lei no 8.112/1990, que assegura às PcDs a possibilidade da inscrição em concurso público para provimento de cargo; (b) Lei Federal nº 8.213/1991, conhecida como a Lei de Cotas, que prevê a contratação de 2% a 5% de PcDs em empresas com mais de 100 funcionários, sendo proibido qualquer ato de discriminação quanto a salário ou critério de admissão associado à PcD; e (c) Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a

assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para as PcDs, com foco na inserção e inclusão social e cidadania.

Entretanto, é importante reforçar que apenas a existência da lei, por si só, não garante uma medida efetiva para viabilizar o acesso e a permanência das PcDs no trabalho (FIALHO; MELO; GAI, 2017), sobretudo por conta do preconceito e da falta de informação dos colegas de trabalho e da sociedade, como barreiras – que torna as políticas de incentivos ineficazes ou apenas políticas que visam a obrigatoriedade do cumprimento da legislação brasileira. Isso é o que não se espera, uma vez que essas políticas têm como foco, não apenas o cumprimento da obrigatoriedade, mas fomentar a inclusão e a inserção das PcDs no mercado de trabalho.

De acordo com as ideias de Carvalho-Freitas e Tette (2012), o trabalho é considerado essencial para a inserção e a inclusão do indivíduo na sociedade, com progressão profissional, social e psicológica. A contratação de uma PcD é uma forma de ingressá-la no ambiente de trabalho, com foco em contribuir diretamente na redução da discriminação e na ampliação da diversidade no ambiente organizacional. Percebe-se, portanto, que existe um receio ou não conhecimento acerca do potencial dessas pessoas, o que resulta em um obstáculo para a contratação das PcDs pelas empresas.

Por conseguinte, as leis se tornam um viés favorável e incrementa um espaço disponível para PcDs no mercado de trabalho. Esse aspecto é reforçado pelo estudo de Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020), que apresentam que, mesmo após mais de 25 anos da "lei de cotas", ainda há a necessidade de um esforço coletivo de mudança na concepção da deficiência e das lógicas que regem as relações socioprofissionais e as práticas de gestão, de modo que realmente se fortaleça uma cultura de inclusão no contexto do trabalho no Brasil.

Metodologia

Este estudo baseia-se, principalmente, no paradigma interpretativista, já que é uma pesquisa qualitativa com caráter descritivo. Para coletar dados, a entrevista foi utilizada, e os pesquisadores se posicionaram como observadores não participantes. A partir disso, foi adotado um roteiro com perguntas semiestruturadas, e todas as entrevistas foram gravadas com o auxílio de um gravador de áudio. As entrevistas tiveram duração média de 37 minutos cada. O universo investigado incluiu 9 (nove) PcDs que trabalham em organizações no estado do Ceará. A coleta de dados foi realizada entre o período de 06/10/2014 e 31/10/2014.

Com base nisso, as perguntas foram elaboradas seguindo o referencial teórico do modelo das dimensões do sentido do trabalho, fundamentadas na metodologia de Oliveira et al. (2004),

que foi seguida por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), e que estão alinhadas com os objetivos específicos deste estudo. O roteiro foi dividido em duas partes: (i) informações sociodemográficas das PcDs e das empresas; e (ii) dimensões do sentido do trabalho – individual, organizacional e social.

Para o tratamento dos dados, adotou-se o método de análise de conteúdo de forma sistemática e com abordagem temática, a fim de converter o texto em

variáveis numéricas ou unidades de código que foram usadas como base para a análise das entrevistas realizadas com as PcDs (COLLIS; HUSSEY, 2005). Com base nos objetivos específicos desta pesquisa, foram estabelecidas três categorias de análise relacionadas ao sentido do trabalho: dimensão individual, dimensão organizacional e dimensão social. Essas categorias foram subdivididas em unidades de contexto de trabalho com sentido e sem sentido, conforme mostra o Quadro 1.

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES DE CONTEXTO	UNIDADES DE REGISTROS
Dimensão Individual	Coerência	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
Dimensão Organizacional	Utilidade	Contribui com a empresa Atende às expectativas
	Organização do Trabalho	Rotineiro Autonomia Novas ideias ou práticas Desafiador
	Relações Interpessoais	Contato Pessoal Ambiente de Trabalho Preconceito
Dimensão Social	Utilidade Social	Sociedade

Fonte: Adaptado pelos autores.

A partir disso, no tratamento dos resultados, que consiste na inferência e interpretação da codificação do texto e/ou mensagens, foram estabelecidas relações com base na reflexão e intuição, além de que foram verificadas as contradições existentes, de modo a

compreender os fenômenos investigados neste estudo do referido estudo. Por fim, as entrevistas foram transcritas e organizadas por meio dos *softwares* Express Scribe (Express Scribe, versão 5.5), para conversão de voz em dados

digitalizados e o Atlas.ti (Atlas.ti, versão 6.0) para a análise qualitativa das entrevistas.

Análise e discussão dos resultados

Perfil das PcDs entrevistadas

As entrevistas foram realizadas com nove PcDs, sendo cinco homens e quatro mulheres. O número total de entrevistados foi determinado a partir da saturação das falas nas entrevistas. Em média, os profissionais entrevistados possuem três anos de experiência. Em relação à formação, apenas cinco possuem graduação em curso superior, três possuem formação técnica em suas respectivas áreas e um possui apenas o ensino médio completo. Dos cinco graduados, três possuem formação em Pedagogia, um em Computação e outro em Administração. Dos três com formação técnica, dois realizaram cursos de gestão de pessoas e um realizou um curso de segurança do trabalho. Quanto à formação complementar, nenhum dos entrevistados possui pós-graduação (mestrado ou doutorado).

Quanto à atuação dos entrevistados nos segmentos de mercado, constatou-se que cinco deles trabalham no setor de serviços relacionados à saúde, enquanto os demais quatro atuam no setor público. Destaca-se, ainda, que a maioria dos entrevistados trabalha em

empresas de grande e médio porte, sendo que cinco estão empregados em empresas de grande porte e quatro em empresas de médio porte. É importante ressaltar que, entre as empresas de médio porte, a maioria dos entrevistados trabalha em organizações com cerca de 50 funcionários, enquanto as de grande porte têm aproximadamente 2000 funcionários.

Do total de nove entrevistados, seis têm deficiência física, sendo que três apresentam deficiências não visíveis. Além disso, três entrevistados apresentam deficiência visual. Outro aspecto relevante é que cinco dos entrevistados são casados e quatro são solteiros, sendo que todos os entrevistados casados têm, pelo menos, um filho. Os entrevistados foram identificados por meio da letra 'E', seguida da numeração correspondente à ordem em que as entrevistas foram realizadas.

Dimensão Individual do Sentido do Trabalho

Com o intuito de atender ao primeiro objetivo específico deste estudo, buscou-se analisar o sentido do trabalho sob a dimensão individual na perspectiva das PcDs. Diante da perspectiva de Oliveira (2004), destacam-se os aspectos referentes à coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência/independência (TABELA 1).

Dimensão Individual	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	Total	%
Coerência	7	4	4	2	5	6	5	6	3	42	26%
Alienação	8	2	3	2	3	4	4	3	2	31	19%
Valorização	4	1	3	-	-	2	1	1	1	13	9%
Prazer	4	-	1	-	2	4	3	2	3	19	12%
Desenvolvimento	6	2	2	-	3	5	3	5	2	28	17%
Sobrevivência e Independência	4	4	5	3	4	2	2	2	2	28	17%
Total	33	13	18	7	17	23	18	19	13	161	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Na análise da dimensão individual, a unidade de contexto coerência buscou compreender se a PcD se identifica com o trabalho que realiza, se o trabalho era importante e se acreditava naquele trabalho. Desse modo, coerência é tratada como a harmonia ou até mesmo o equilíbrio que a pessoa espera da sua relação com o trabalho (RODRIGUES et al. 2017). Assim, foi notório perceber que a maioria dos entrevistados se identifica, pelo menos em algum aspecto de seus valores, com o trabalho que realiza, conforme relatou E1: “é o que eu sempre quis, sempre gostei de trabalhar com pessoas, então fiz o curso técnico e apareceu essa oportunidade e eu abracei”. Além desse relato, outro entrevistado evidenciou ainda sobre ajudar pessoas: “ensinar e ajudar pessoas é a minha vida, precisei de ajuda quase que minha vida inteira, nada mais do que justo eu retribuir” (E7).

A importância do trabalho na vida dessas pessoas foi bastante citada, tanto abordando a satisfação pessoal em si (a necessidade de trabalhar de se sentir útil) como também trazendo à tona a necessidade do trabalho para o sustento de si próprio e da família: “é importante demais, é daqui que eu tiro o sustento

da minha família, junto com a minha mulher que é costureira” (E4). Já o E2 ressalta: “eu acredito que meu trabalho é fundamental para a empresa e faz com que eu consiga pagar minhas contas e isso pra mim já basta”.

Além desse fato, outro entrevistado reforçou: “eu gosto muito do meu trabalho, me sinto útil e também acho que faço a diferença nessa nossa sociedade, a tradução desses livros ajuda muita gente” (E8); assim como: “aprender braile mudou minha vida e poder ajudar outras pessoas mudou mais ainda, saber que alguém depende de você para poder aprender gera uma responsabilidade muito grande” (E6). Além dessas falas, percebeu-se a importância de trabalhar e se sentir útil: “eu acho que quem não trabalha pode ficar depressivo, sei lá, não é bom ficar em casa sem fazer nada” (E9).

De acordo com Lima et al. (2013), o trabalho é o pilar central na vida das PcDs, pois é por meio dele que elas obtêm recursos materiais para sustentar suas famílias e alcançar suas metas. Ainda na perspectiva desses autores, para esses entrevistados é como se a renda recebida por meio do trabalho co-

laborasse diretamente com a independência e o pertencimento social. Entretanto, as questões de ordem material – por si só – não são suficientes para explicar todas as razões do trabalho.

Outro aspecto relevante observado foi que as PcDs que não se identificam com o trabalho que realizam são minoria. A maioria dos entrevistados se identifica com o seu trabalho, sente-se mais à vontade no trabalho, não o encara como uma obrigação e não trabalham somente por questões financeiras. No quesito alienação, analisa-se o nível de clareza, ou seja, se o executor da tarefa sabe o que está fazendo. Destacase, ainda, o objetivo do trabalho, ou seja, qual finalidade das tarefas realizadas e em que elas podem implicar.

As PcDs enfatizaram a clareza e o objetivo do trabalho. No aspecto clareza, E1 abordou que: “somos muito bem orientados, temos sempre que saber o que estamos fazendo, até porque não podemos errar com relação a dados dos colaboradores, pois podem interferir em pagamentos, contratações e treinamentos”. Outro entrevistado evidenciou: “na área de TI [...] ninguém aprende sozinho a mexer nos *softwares*, todo mundo tem que passar por um treinamento, se for um *software* específico, ou se for um programa de uma determinada área” (E3). Já E9 não vê dificuldades no seu trabalho: “os procedimentos aqui são pré-determinados, não tem mistério, eu lanço os documentos no sistema e gero relatórios para que os coordenadores analisem”; e, ainda: “eu

repasso conhecimento para outras pessoas, então mais do que qualquer pessoa, eu tenho que saber o que estou fazendo” (E8).

Os objetivos do trabalho também foram abordados nas entrevistas: “oxe, eu só tenho que deixar tudo limpo pros clientes não reclamarem” (E4); “meu trabalho serve para mudar a vida das pessoas que são cegas, eu dou conhecimento pra elas, a única coisa que nós levamos pra toda nossa vida é o conhecimento” (E6). Os resultados demonstram que a maioria dos entrevistados liga o fato de “saber o que estou fazendo” a “desempenhar com eficiência meu trabalho”. Para as PcDs, um não é possível sem o outro, não tem como desempenhar bem uma tarefa se você não souber o que está fazendo.

Nesse aspecto, destacam-se E4 e E9, pois o primeiro exerce um trabalho de limpeza e não vê motivo para entender o porquê de estar fazendo aquilo, ele apenas quer limpar, ganhar seu salário e pagar as contas da casa. O segundo tem uma tarefa pré-determinada, em que ele gera relatórios que serão analisados pelos seus superiores e ele não tem muito interesse em saber o que os seus coordenadores podem fazer com as informações contidas nesses relatórios.

Na unidade de ‘Valorização’, foi possível observar que mais da metade dos entrevistados não se sentem valorizados financeiramente. E4 relatou que: “o salário é pouco, aumento eu nunca vi, mas acho que em outro canto ia ser a

mesma coisa”; “professor, historicamente não é valorizado, o piso salarial é baixo, ainda mais sendo da rede pública e ainda tem o fato de eu ser deficiente visual” (E7). O E9 tem esperança: “desde que eu cheguei não houve aumento, acredito que nosso salário tá defasado, mas tenho fé que vai melhorar”. O E5 não vê nem valorização e nem reconhecimento no trabalho dele: “muitas vezes acham que meu trabalho é besteira, que segurança do trabalho é ‘frescura’, então não vejo muita valorização do meu trabalho e nem reconhecimento, porque meu salário não é lá essas coisas”.

O reconhecimento também não obteve um resultado muito positivo, um terço dos entrevistados não observou reconhecimento no seu trabalho, como: “muitas vezes os clientes são mal-educados, eu não costumo receber muitos elogios, nem do meu chefe” (E2), e ainda: “o povo passa e nem te dá bom dia, a maioria das pessoas nem sabe que a gente existe” (E4). Siegrist (1996) explica que o reconhecimento está conectado com a percepção de recompensa que, na maioria das vezes, surge por meio da estima e respeito dos pares e dos superiores, ou até mesmo do contentamento com as condições de trabalho, com a remuneração e com a impressão positiva das possibilidades de ascensão na carreira.

Dentre as pessoas que se sentem valorizadas e reconhecidas, destaca-se E1, que tem apenas um ano trabalhando na empresa: “acho que meu trabalho é reconhecido sim, a minha supervisora

sempre elogia meu trabalho, me incentiva, me orienta e é muito sincera, se fizer bem ela elogia, se não leva bronca. E o salário, comparando com o que outras empresas oferecem para o mesmo cargo, é o melhor”. E3 ressaltou que: “rapaz, pelo menos na minha área, a empresa paga bem, tem plano de carreira, aumento todo ano. Acho muito bom aqui”.

A valorização foi a unidade de contexto que menos se destacou dentre todas as unidades. Poucos entrevistados se sentem valorizados ou reconhecidos no seu local de trabalho, mas foi notória a percepção de que muitas empresas podem não oferecer a valorização financeira que seu funcionário merece, mas o reconhecimento é fundamental para um bom desempenho do funcionário. De todo modo, tais conceitos estariam bastante imbricados, pois a valorização é o reconhecimento que a pessoa recebe por meio do trabalho (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016; OLIVEIRA et al., 2004).

De acordo com Carvalho-Freitas, Marques e Scherer (2004), o sujeito que submete seu trabalho para outros espera, em troca, o reconhecimento disso. No trabalho, o que a pessoa procura fazer que seja reconhecido é o seu fazer e não o seu ser. O trabalho resgata para essas PcDs a possibilidade de inserção, tendo em vista que desde muito cedo essas pessoas precisam lidar com o sentimento de não poder fazer parte.

Ao analisar a unidade de contexto prazer, percebe-se que realizar um trabalho que goste e sinta prazer em sua

execução é algo importante para que este faça sentido: “gosto muito daqui, pois o ambiente é muito bom. As pessoas desse setor são alegres, animadas. A gente ri é muito” (E9). E1 também seguiu na mesma linha “é um ótimo ambiente, o tempo passa rápido aqui, é muita coisa pra fazer e eu gosto disso”. Já outros entrevistados demonstraram o prazer pelo trabalho como sendo consequência da identificação, como E3: “é o que eu sei fazer melhor, não me imagino fazendo outra coisa, não tem como não gostar”; “eu já achava um assunto interessante, então fui atrás, fiz o curso técnico e me identifiquei. Eu me acho muito bom no que faço” (E5); “ensinar, passar conhecimento para outras pessoas é muito gratificante” (E8). De acordo com Rodrigues et al. (2017), o sentido está positivamente relacionado com a experiência de vínculo positivo com a organização, ou seja, com o comprometimento afetivo.

No entanto, E2 e E4 seguem outra linha pensamento e não manifestaram sentimento de prazer pelo trabalho que exercem. E4 é bem claro: “eu não gosto não, mas é meu serviço. É o que paga meu salário”. E2 não gosta do trabalho, mas diz que as pessoas do seu ambiente de trabalho amenizam o estresse: “muitas vezes eu saio estressada do trabalho, só não é toda vida porque as meninas que trabalham comigo são animadas, engraçadas, me fazem rir e isso ameniza”.

Observou-se que o prazer de trabalhar é um aspecto muito individual de

cada pessoa, mas os motivos mais destacados pelas quais as PcDs sentem prazer no seu trabalho, foi pelo ambiente e as pessoas, muitos destacaram que as pessoas tornam a convivência diária muito mais agradável. Destaca-se, também, a identificação devido ao fato de estarem fazendo algo com o que se identificam, ou seja, o que gostam, pois isso já gera um prazer no trabalho. Prazer é uma vivência subjetiva, muitas vezes, inconsciente e resultado do confronto entre a história de vida do indivíduo e a realidade de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER, 2004).

Na unidade de contexto desenvolvimento, observam-se as unidades de registro crescimento profissional e desenvolvimento pessoal. Durante as entrevistas, as PcDs expressaram seus desejos nas áreas pessoais e profissionais de suas vidas. Na maioria deles, notou-se uma crença na evolução da carreira profissional, melhorando a vida pessoal. Outros foram mais reticentes em acreditar em um crescimento profissional, conforme observa-se: “estou numa grande empresa, a maior do Brasil no ramo, então pro meu currículo é muito bom, mas não vejo perspectiva de crescimento pra mim” (E2). Ainda teve o caso do E4, que é totalmente descrente: “se não fosse minha perna, talvez eu pudesse melhorar um pouco aqui dentro, mas com a perna desse jeito, tem nem perigo” (E4).

Em relação aos que creem na ascensão na empresa, foi possível perceber que muitos colocam os sucessos

profissionais e pessoais paralelamente, ou seja, um depende do outro: “não levo trabalho pra casa e não levo problemas de casa pro trabalho, os dois tem que estar em sintonia e quando você ganha o suficiente para manter sua família bem, tudo fica em sintonia, quando falta dinheiro, aí complica” (E3); e pensam de forma similar: “meu trabalho é fundamental pra mim, eu ganho meu dinheiro, acho meu trabalho importante para empresa, me sinto útil. Tudo isso faz com que você se sinta melhor na vida pessoal” (E1).

Percebeu-se o desenvolvimento de habilidades pessoais em consequência do trabalho que desempenham: “eu tenho que estar atento a todos os detalhes e eu não era assim, isso me ajudou muito” (E5); “eu nunca tinha trabalhado antes de entrar aqui, então cada dia é um aprendizado. Sou uma pessoa bem diferente do que quando eu entrei aqui” (E9); “esse trabalho é minha vida, sinto que estou fazendo um bem para muita gente. Todo dia eu aprendo algo com os alunos daqui” (E6). Isaksen (2000) afirma que a perspectiva de aprender no trabalho é um caminho importante para ver nele sentido. Rodrigues et al. (2017) demonstram que o sentido está positivamente relacionado com bem-estar psicológico e envolvimento afetivo.

A partir da análise dos relatos dos entrevistados, foi observado que a maioria acredita na interdependência entre o desenvolvimento profissional e pessoal, embora nem todos acreditem em possibilidades de crescimento dentro

de suas respectivas empresas. Por outro lado, muitos entrevistados afirmaram ter desenvolvido habilidades e adquirido novos conhecimentos em decorrência de seus trabalhos.

A unidade de contexto “sobrevivência e independência” foi estruturada com as seguintes unidades de registros: retorno financeiro e necessidades básicas. Em relação à unidade “retorno financeiro”, foi abordado que tipo de influência o salário dos entrevistados tem no trabalho e na vida deles. E2 pensa que: “aqui eles pagam bem, mas se eu tivesse que sustentar minha família sozinha, sem meu marido, não teria condições, mesmo assim meu salário ajuda muito lá em casa”. E7 também tem um parceiro que paga a maioria das contas da casa: “o salário não é muito bom não. Não sei e se eu conseguiria sustentar uma família sozinha, meu marido é quem pagar a maior parte das contas, ser professora aqui no Ceará é complicado”. E5 revela que consegue sustentar a família, mas com muito esforço: “eu consigo sustentar minha família, mas não é fácil, é muita conta para pagar, água, luz, escola. Graças a Deus, nós vivemos bem, mas é complicado”.

Além do que foi abordado, é pertinente destacar que E3 demonstra mais tranquilidade para pagar as suas contas: “atualmente sustento minha família sim. Meu salário permite uma certa estabilidade, mas estou numa empresa privada, se você vacilar é mandado embora”. Por outro lado, E4 já ressalta a

sua situação financeira bem mais complicada para o seu sustento: “tem meses que a conta não bate, a gente é pobre né. O salário ajuda, mas a mulher tem que costurar muito também para a gente conseguir pagar as contas do mês. É duro. Né todo mês que a gente consegue não”.

Já na unidade de registro “necessidades básicas”, alguns entrevistados expressaram que seus salários são suficientes para eles, mas para constituir uma família não seria o ideal: “moro com meus pais. Com o meu salário eu consigo comprar minhas coisas, roupas, perfumes, dá pra sair com as amigas, mas não é suficiente pra ter um carro, uma casa, essas coisas” (E1); “o salário não é o que um professor merece, mas eu consigo ajudar meus pais com algumas contas de casa e atender minhas necessidades básicas sim” (E6); “quando eu comecei aqui, achava suficiente, hoje vejo que não é, principalmente se eu quiser casar” (E8); e ainda: “meus pais que sustentam minha casa, aí, meu dinheiro eu gasto comigo” (E9).

A sobrevivência e a independência são aspectos o que todos os entrevistados procuram para as suas vidas, mas nem sempre é possível. Os casos foram diversos, uns ganham bem; outros nem tanto; e ainda tem os que ganham pouquíssimo. Foi perceptível que as PcDs

solteiras utilizam sua remuneração apenas para as suas necessidades básicas, todas moram com os pais, mas só alguns ajudam nas contas da casa. As casadas já utilizam o dinheiro para sustentar a família e pagar as contas da casa. Algumas das casadas demonstraram uma maior dificuldade, pois o que recebem não é suficiente para manter uma família.

Além disso, é importante ressaltar que todos os entrevistados tiveram apoio dos pais quando decidiram trabalhar, sendo que os motivos foram variados, como necessidade financeira, fugir da depressão, necessidade de se sentir útil, dentre outros.

Dimensão Organizacional do Sentido do Trabalho

Com objetivo de atender ao segundo objetivo específico deste estudo – investigar a dimensão organizacional do sentido do trabalho na perspectiva das PcDs, inicia-se a exposição dos resultados da dimensão organizacional, por meio das unidades de contexto – utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais.

Como resultado das 9 entrevistas, após o tratamento dos dados, obtiveram-se 116 fragmentos de falas, conforme evidencia-se por meio da Tabela 2.

Dimensão Organizacional	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	Total	%
Utilidade	4	2	2	2	2	4	3	2	3	24	21%
Organização do Trabalho	6	3	4	3	6	4	3	5	2	36	31%
Relações Interpessoais	3	7	4	6	7	9	6	6	8	56	48%
Total	13	12	10	11	15	17	12	13	13	116	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A unidade de contexto utilidade apresenta as unidades de registros que contribuem com a empresa e atendem às expectativas da empresa. As PcDs expressaram, durante as entrevistas, a importância do trabalho deles para empresa e se conseguem realizar as tarefas demandadas: “nosso trabalho é fundamental, tudo na empresa funciona através dos nossos *softwares*. Tem dias mais puxados que outros, mas eu consigo bater as metas sim” (E3); “muito importante, cuido da segurança, da saúde e do ambiente dos funcionários. Na parte de vistoria eu preciso de ajuda, porque é complicado andar nesse prédio enorme de muletas” (E5).

Ademais, constatou-se a seguinte fala do E9: “não sei mensurar a importância do meu trabalho quanto a cumprir as metas, eu consigo sim”; outro ponto foi: “o cargo que eu ocupo é fundamental para a empresa, nós lidamos com os clientes, a fonte de lucro da empresa. Não tenho dificuldades em fazer meu trabalho, mas não é fácil não, lidar com gente nunca é” (E2); “de uma forma geral, meu trabalho é importante, ele é fundamental para o RH e o RH é fundamental para a empresa. Estou a pouco tempo na empresa e até agora, consigo fazer as tarefas sim, vamos ver

mais para a frente” (E1). Por fim, ressaltou-se a relevância de higiene e limpeza: “é importante sim, se não tiver tudo limpo o povo reclama e o chefe vem encher meu saco, em hospital tem que estar tudo limpo. Rapaz, tem outras pessoas que são da limpeza, mas a minha parte eu faço sim, bem direitinho” (E4).

De acordo com a perspectiva de Oliveira et al. (2004), a utilidade na dimensão organizacional tem relação direta com a percepção do empregado diante de sua contribuição para a empresa, se agrega valor e satisfaz as expectativas. Já Matos et al. (2018) destacam, nessa mesma dimensão, para um trabalho fazer sentido, este deve atingir resultados, ser útil para a empresa ou para o grupo.

Conforme a perspectiva apresentada por Oliveira et al. (2004), a utilidade percebida pelos colaboradores em relação à dimensão organizacional é diretamente relacionada a sua percepção em relação à contribuição que oferecem à empresa, bem como a sua capacidade de agregar valor e satisfazer expectativas. Já Matos et al. (2018) enfatizam que, dentro dessa mesma dimensão, a percepção de significado do trabalho

está relacionada a sua capacidade de alcançar resultados e ser útil para a empresa ou grupo de trabalho.

Ao analisar a contribuição dos funcionários para com a empresa e o quanto ela o incentiva a realizar outras atividades que não estão relacionadas especificamente com o trabalho que exercem, observou-se falas como: “eu ajudo em outras coisas, como organização dos materiais da escola, mas eu tenho que traduzir os livros e são muitos, então não sobra muito tempo” (E6); “procuro sempre ajudar sim. No começo, as pessoas querem fazer tudo por nós, porque pensam que como a gente não enxerga, sempre precisamos de ajuda, mas depois se acostumam e percebem que nós sabemos nos virar” (E7); “eu faço de tudo, às vezes quando vou pegar caixa, o povo acha que não consigo, mas eu consigo, comigo tem frescura não” (E4).

Compreender que as PcDs desejam se sentir úteis para as empresas é importante, não apenas para mostrar à sociedade que a deficiência não as impede, mas também porque não querem ser vistas como funcionários contratados apenas por causa de uma lei federal. Por outro lado, PcDs com deficiências não perceptíveis já não possuem esse desejo de demonstrar que conseguem realizar qualquer tipo de tarefa, pois as pessoas nem sabem que elas têm alguma deficiência, mas nem por isso deixam de realizar com vigor suas tarefas, pois trabalham numa grande empresa privada e se não forem competentes, serão demitidas.

A unidade de contexto organização do trabalho teve a sua estrutura mediante as seguintes unidades de registros: rotineiro, autonomia, novas ideias ou práticas e desafiador. Verificou-se que a unidade de registro “novas práticas e ideias”, teve a maior predominância no exercício da organização do trabalho. Isso pode indicar que a liberdade para pensar e criar é fundamental para o trabalho. Como E4 que indicou uma medida simples que facilitou o trabalho dele: “eu falei pro chefe onde era melhor eu começar a limpar e ele aceitou”. Ademais, E3 também já deu um conselho para melhorar seu trabalho e teve um retorno positivo: “muitos de nós da TI já indicamos vários programas para a empresa. Eles concordaram e tiveram um resultado positivo”.

Dentro do aspecto rotineiro, percebeu-se que existe uma rotina para maioria dos entrevistados, o que é considerado normal, pois nenhum ocupa um cargo de gestão na empresa que trabalham. Desse modo, E2 destaca que não tem como ser diferente: “não tem como fugir disso. Meu cargo requer isso. Todo dia tem que ser o mesmo trabalho. O que muda aqui são os clientes que são de todo tipo”. Já E6 não vê seu trabalho com uma rotina: “apesar de uma das minhas tarefas ser pré-determinada, a tradução dos livros. Eu não enxergo rotina, pois a cada dia aparece uma coisa nova, eu aprendo muito com meus alunos e traduzindo livros”.

Outro aspecto que se evidencia é o desafio, algumas vezes exercer uma

certa tarefa que possui grau de dificuldade alto pode gerar um certo receio em algumas pessoas, mas existem outras que encaram como uma etapa a ser vencida, um aprendizado: “pedir para os colaboradores fazerem coisas que eles consideram perca de tempo, não é fácil, alguns vem com mau humor, é complicado, mas eu tenho que saber lidar com isso” (E1); “meu trabalho só é difícil para quem tem preguiça. Complicado é lidar com o povo que trabalha aqui, tem um povo brabo que não quer respeitar as normas de segurança e eu tenho que estar cobrando direto” (E5).

Pode-se observar que a questão autonomia foi a menos destacada na unidade de contexto organização do trabalho, isso também é um provável indicativo de que nenhuma das PcDs exercem um cargo de gestão: “meu trabalho tem um jeito certo de se fazer e um tempo certo para ser realizado, eu não tenho que mudar nada” (E9). Mas, apesar disso, algumas têm certa autonomia na forma de como exercem seu trabalho: “eu tenho liberdade de exercer meu trabalho na forma que eu achar melhor, o importante é está tudo pronto no prazo certo” (E7).

Em “organização do trabalho”, a rotina de trabalho não apresentou ser problemática para nenhum dos entrevistados, pois já se tornou parte do cotidiano. A autonomia é uma unidade de registro que não obteve destaque dentre os entrevistados, pois nenhuma das PcDs exerce um cargo de gestão. O que mais chamou atenção foi “novas ideias

ou práticas”, pois foi a unidade de registro de maior destaque e foi interessante perceber como muitas das PcDs conseguiram otimizar seu trabalho com mudanças simples. A unidade de registro “desafiador” também teve seu destaque, pois foi bem dividida. Percebe-se que há entrevistados que encaram as dificuldades encontradas nas tarefas como um desafio a ser superado e outros que não encontram dificuldades nas suas tarefas e preferem que elas não apareçam.

A unidade de contexto “relações interpessoais” foi estruturada com as seguintes unidades de registros: contato pessoal, ambiente agradável e preconceito. A unidade “contato pessoal” teve uma maior predominância que as outras unidades registros. Isso destaca que as relações com as pessoas do trabalho é o aspecto mais relevante dessa unidade: “as pessoas daqui são muito agradáveis, aqui na minha sala eu tenho dois ajudantes. Fazer amizades, conhecer pessoas iguais e diferentes a mim é um dos benefícios do trabalho” (E6); “meu trabalho fica menos estressante e menos chato, por causa das meninas daqui que trabalham comigo. Sou eu e mais duas e o Cláudio que é o nosso gestor que fica aqui de vez em quando” (E2).

Quanto ao ambiente de trabalho, as PcDs explicam que um ambiente agradável é fundamental para o bom desempenho das tarefas: “o ambiente aqui é muito bom, a empresa disponibiliza uma grande estrutura e você já percebeu que o povo aqui é animado. São

muitas mulheres, então tem muita conversa. Trabalham eu, a Marina, a Adriana, a Gabriela e a Emanuele” (E1); “o ambiente é muito bom, aqui tenho tudo que preciso, não posso reclamar de nada e o pessoal daqui é sempre alegre” (E8); “meu ambiente de trabalho é o melhor possível, nossos softwares são atuais, temos conforto no trabalho e o convívio com os integrantes da equipe é muito bom” (E3).

Embora a convivência, com seus colegas de trabalho, para a maioria das PcDs seja em geral boa, algumas ainda que sofrem um certo receio de outros colegas: “tem né. Tem gente aqui que pensa que você não serve pra nada” (E4); “sempre tem, não é que te tratam mal, mas te olham diferente, pensam que eu estou sempre precisando de ajuda, essas coisas, mas eu não ligo” (E5); além de que: “algumas vezes sim, mas eu acho natural, muitas vezes as pessoas querem me ajudar mais do que o necessário, por isso tenho que provar todo dia que sou capacitada” (E9).

Conclui-se, portanto, que o ambiente de trabalho e as relações interpessoais são cruciais para o bom desempenho das PcDs. Embora o preconceito possa não ser intencionalmente malicioso, ele muitas vezes se manifesta como pena ou solidariedade, o que pode ser

ofensivo para essas pessoas. Por isso, muitas relatam ter que ser firmes ao recusar ajuda. A questão da pena, nesse sentido, pode disfarçar um preconceito velado. Um ambiente agradável e relacionamentos positivos são essenciais para um trabalho satisfatório. Quanto ao preconceito, há casos em que outros funcionários têm receio da capacidade das PcDs, mas os próprios entrevistados afirmam que conseguem provar sua competência. No entanto, isso pode exigir mais energia desses funcionários para demonstrar sua capacidade, além de ser algo que reforça o capacitismo.

Dimensão Social do Sentido do Trabalho

Para atender ao terceiro e último objetivo específico deste estudo, que é caracterizar a dimensão social do sentido do trabalho para as pessoas com deficiência, inicia-se a exposição dos resultados da dimensão social, por meio da unidade de contexto – utilidade.

Observa-se pela Tabela 3, após a análise dos dados, que a dimensão social obteve 20 fragmentos de falas o que, consequentemente, é a mesma quantidade da sua única unidade de contexto “utilidade”.

Dimensão Social	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	Total	%
Utilidade	3	1	4	1	1	4	2	3	1	20	100%
Total	3	1	4	1	1	4	2	3	1	20	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A unidade de contexto “utilidade social” foi estruturada com a unidade de registro, sociedade. Durante as entrevistas, observou-se que as PcDs consideram seus trabalhos importantes, mas nem todos acreditam que recebem a devida valorização da sociedade. E6 avalia seu trabalho como primordial para a sociedade: “a profissão de professor é uma das mais importantes do mundo, mas acredito devíamos ser bem mais valorizados pelo governo”. E4 também acredita que o serviço que ele presta é essencial, mas não é reconhecido: “se não tivesse a gente, era tudo sujo. Então acho que nosso trabalho é importante. A maioria do povo nem percebe que a gente existe”. E3 analisa o seu trabalho e a empresa como essenciais para a sociedade: “o ramo de tecnologia é muito necessário para o mundo e nós fazemos funcionar um dos maiores prestadores de serviços do Brasil”. Ademais, E5 constata segurança do trabalho como essencial: “sem segurança do trabalho haveria inúmeros acidentes, então acredito que é um trabalho fundamental para sociedade que não é devidamente valorizado”.

Segundo Keyes (1998), quando um indivíduo compreende a importância social de seu trabalho, ele se sente valorizado, o que fortalece sua identidade e vínculo com a organização. Lima et al. (2013) afirmam que, à medida que o trabalho realizado por PcDs é reconhecido pelos outros, ele se torna mais visível para a sociedade. O sentido do trabalho está relacionado ao seu caráter

social, pois ele satisfaz necessidades sociais, possibilita o relacionamento com outras pessoas, a construção de amizades e a comunicação. Assim, a integração social promove sentimentos de igualdade e contribui para romper com o estereótipo social que rotula as PcDs.

Foi observado que as PcDs empregadas em empresas privadas que prestam serviços veem seu trabalho como uma contribuição para a sociedade, uma vez que consideram a importância da empresa para a sociedade. Segundo a perspectiva de Rodrigues et al. (2017), o trabalho é uma atividade central na vida social, que coloca as pessoas em contato e contribui significativamente para a construção da identidade social. No entanto, essas pessoas não sentem que sua contribuição é valorizada pela sociedade. Por outro lado, os entrevistados que trabalham no setor público em diferentes áreas – educação e finanças – têm visões distintas. Aqueles que trabalham na área educacional acreditam que seu trabalho é importante e veem que a sociedade valoriza suas atividades, mas sentem falta de valorização do governo. Já o entrevistado do ramo financeiro reconhece a importância do seu trabalho para a sociedade, mas não percebe valorização de suas atividades laborais.

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo investigar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência. Observou-se, portanto, a importância que o trabalho

tem na vida destas pessoas, não apenas mediante o ganho material, mas por outros aspectos considerados mais subjetivos e intrínsecos, como o sentimento de ser importante e pertencimento à sociedade. Os vários significados atribuídos ao indivíduo derivam das experiências e vivências proporcionadas pelo trabalho.

A dimensão individual do sentido do trabalho foi influenciada predominantemente pela unidade de contexto "coerência", enquanto a dimensão organizacional foi mais fortemente influenciada pela unidade de contexto "relações interpessoais". Por sua vez, a unidade de contexto "utilidade" exerceu total influência sobre a dimensão social do trabalho, sendo esta a única unidade de contexto presente nesta dimensão e, portanto, responsável por sua totalidade.

Nesse sentido, observou-se que os objetivos propostos foram atingidos na medida em que investigou o sentido do trabalho para as PcDs, bem como a significância do trabalho para a inclusão social dessas pessoas. Quanto ao primeiro objetivo específico, verificou-se que na medida em que foi analisada o sentido do trabalho sob a ótica da dimensão individual foi possível perceber que a conceituação da dimensão individual foi encontrada nos resultados. Conforme o segundo objetivo específico, constatou-se que, em relação à dimensão organizacional do sentido do trabalho, as PcDs perceberam ter valor para a empresa, ter autonomia, ter liberdade para criar e pensar, enfrentar

desafios e ter um ambiente e pessoas agradáveis fazem com que o trabalho tenha sentido. No que se refere ao terceiro objetivo específico, evidenciou-se que na dimensão social do sentido do trabalho as PcDs se sentem úteis e buscam contribuir para a sociedade, fazendo com que o trabalho tenha realmente sentido.

É importante ressaltar que a Lei de Cotas é vista como um benefício para as pessoas com deficiência, uma vez que impulsiona sua presença no mercado de trabalho. Entretanto, é fundamental que as PcDs demonstrem esforço pessoal e interesse em aprender, a fim de conquistar uma oportunidade de trabalho e se manterem ativas no mundo profissional. Embora a legislação garanta a inclusão das PcDs no mercado de trabalho, é importante considerar que o processo de inclusão envolve outros fatores além da simples contratação, tais como a sensação de pertencimento, a sensação de ser útil, a capacidade de se relacionar bem com os colegas de trabalho e a autonomia para criar e desenvolver.

Pesquisar sobre o sentido do trabalho para PcDs é importante por várias razões. Em primeiro lugar, compreender como as pessoas com deficiência atribuem significado ao trabalho pode ajudar a melhorar sua inclusão e participação no mercado de trabalho. Além disso, entender como o trabalho afeta sua qualidade de vida e bem-estar pode ajudar a criar políticas públicas mais eficazes para apoiar as pessoas com deficiência em sua busca por trabalho. Por

fim, esta pesquisa pode contribuir para a conscientização sobre as dificuldades e desafios enfrentados pelas PcDs no mercado de trabalho e ajudar a promover mudanças sociais e culturais para tornar a inclusão no trabalho mais acessível e equitativa.

A partir desta pesquisa, é importante destacar algumas limitações que não foram suplantadas, como a restrição da investigação a PcDs de organizações em apenas um estado, assim como a falta de uso de análises quantitativas. Para perspectivas futuras, sugere-se que novas pesquisas sejam conduzidas sobre o tema do sentido do trabalho, com o objetivo de aprofundar o estudo de suas dimensões. Como novas concepções surgem ao longo do tempo, é possível que a interpretação das dimensões seja alterada, tornando importante continuar investigando o assunto e contribuir, ainda mais, para esse campo do conhecimento científico.

Referências

- ANTUNES, R. Centralidade do trabalho. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, p. 135-165, 1999.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.
- BECKER, K. L. Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil. **Nova Economia**, v. 29, n. 3, p. 1009-1039, 2019.
- CANHOLI JÚNIOR, C.; LIMA, T. C. B.; LIMA, M. A.M.; VIANA, L. M. M. V. Sentidos do trabalho para trabalhadores do saneamento básico. **Anais... ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**. Costa do Sauípe: UFBA, 2016. p. 1-19.
- CARVALHO, M. L. **A empresa contemporânea**: sua função social em face das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. **Anais... ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, 2004.
- CARVALHO FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Pressões no trabalho e receptividade de pessoas com deficiência. **Psico**, v. 43, n. 4, p. 3, 2012.
- CARTWRIGHT, S.; HOLMES, N. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. **Human Resource**

Management Review, v. 16, n. 2, p. 199-208, 2006.

CHAND, M.; TUNG, R. L. The aging of the world's population and its effects on global business. **Academy of Management Perspectives**, v. 28, n. 4, p. 409-429, 2014.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Ed. 2. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COX, T. **Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice**. Berrett-Koehler Publishers, 1994.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.40, n.3, 2000.

GRAEBIN, R. E.; MATTE, J.; LARENTIS, F.; MOTTA, M. E. V.; OLEA, P. M. O significado do trabalho para jovens aprendizes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 17-38, 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas

com deficiência. Rio de Janeiro, RJ, 2012.

ISAKSEN, J. Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 40, n. 3, p. 84-107, 2000.

JACKSON, S. E.; JOSHI, A.; ERHARDT, N. L. Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. **Journal of Management**, v. 29, n. 6, p. 801-830, 2003.

KEYES, C. L. M. Social well-being. **Social psychology quarterly**, p. 121-140, 1998.

LÄTTMAN, K.; FRIMAN, M.; OLSSON, L. E. Perceived accessibility of public transport as a potential indicator of social inclusion. **Social Inclusion**, v. 4, n. 3, p. 36-45, 2016.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais**.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/l eis/L8112cons.htm Acesso em: 1 de maio de 2020.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/l eis/l8213cons.htm Acesso em: 1 de maio de 2020.

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm
Acesso em: 1 de maio de 2020.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, 2013.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D.; BOEHS, S. T. M. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 16, n. 2, 2014.

MALHEIROS, M. B.; ANKLAM, A.; BARCELLOS, J.; CARDOSO, M. N.; DA SILVA, T. S. Diversidade e inclusão social: estudo de caso em filial de uma rede de farmácia. **UNIFESO-Humanas e Sociais**, v. 6, n. 6, p. 38-52, 2021.

MARQUES, D. S.; LIMA, T. C. B.; PAIVA, L. E. B. Paradoxos da Inclusão: para além dos mitos legitimadores do preconceito? **Revista Organizações em Contexto**, v. 18, n. 35, p. 183-198, 2022.

MARQUES, D. S.; MOREIRA, T. P.; LIMA, T. C. B. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, 2018.

MATOS, T. M.; LIMA, T. C. B.; PAIVA, L. E. B.; FERRAZ, S. F. S. O sentido do trabalho dos garis coletores de resíduos

domiciliares. **Revista Gestão Organizacional**, v. 10, n. 3, p. 125-143, 2018.

MEDEIROS, A.; LIMA, T. C. B.; PAIVA, L. E. B.; ARAÚJO, R. D. A. Between juggling, stunts, and antics: the meaning of work for circus artists. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. spe, 2018.

MOW. International Research Team. **The meaning of working**. Academic Pr, 1987.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, Estelle M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. **La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Montréal, Québec-Amérique et Paris: Éditions de l'organisation, Collection Manpower, p. 257-286, 1996.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Anais... XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, p. 283, 2003.

MOR BARAK, M. E. Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, v. 39, n. 2, p. 83-88, 2015.

MOW. International Research Team. **The meaning of working**. Academic Pr, 1987.

NASCIMENTO, R. L.; SANTOS, A. S. L.; LIMA, T. C. B.; PINHO, A. P. M. O sentido do trabalho para o agente funerário. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 53, p. 112-128, 2019.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V.; FONTOURA, D.; SCHWEIG, C. Buscando o Sentido do Trabalho. **Anais... ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**. Curitiba, Paraná, 2004.

PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; PITOMBEIRA, S. S. R. Percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência: Um Estudo em Organizações Cearenses. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 12, n. 2, p. 35-54, 2017.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

RODRIGUES, T. C.; ABRAMOWICZ, A. O debate contemporâneo sobre a diversidade e a diferença nas políticas e pesquisas em educação. **Educação e Pesquisa**, v. 39, n. 1, p. 15-30, 2013.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELO, A.; IRIGARAY, H. A. R.; SOARES, D. R.; MORIN, E. M. O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de**

Administração Pública, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016

ROSSO, B.; DEKAS, K.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, New York, v. 30, p. 91-127, 2010.

SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 18, p. 501-519, 2008.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Processos Psicossociais da Aquisição de uma Deficiência. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, p. 1-16, 2019.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHNELL, T.; HOFFMANN, C. ME-Work: Development and validation of a modular meaning in work inventory. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 599913, 2020.

SICHEROLLI, M. B.; MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no Brasil.

Anais... ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. João Pessoa: EnGPR, 2011.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 1, p. 27, 1996.

SIQUEIRA, A. C. F.; SALES, R. G.; FISCHER, R. M. Diversidade nas Organizações: Uma Análise Sistemática da Produção Acadêmica da Área de Administração entre 2010 e 2015. **Anais...** XL ENCONTRO DA ANPAD. Costa do Sauípe, ANPAD, 2016.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en

Psicología. **Universitas Psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. SPE, p. 38-46, 2007.

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. **Diversidade cultural no contexto organizacional**. In: ZANELLI, J. C., BORGES-Andrade, J. E., BASTOS, A. V. B. (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

WERNECK-SOUZA, J.; FERREIRA, M. C.; SOARES, K. J. Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1-20, 2020.

Luis Eduardo Brandão Paiva (edubrandas@gmail.com) trabalhou no planejamento da pesquisa, orientação, redação e correção.

João Paulo Cavalcante de Aquino (joaopauloaquino10@gmail.com) trabalhou no planejamento da pesquisa, redação e correção.

Tereza Cristina Batista de Lima (tcblima@uol.com.br) trabalhou no planejamento da pesquisa, orientação e correção.

Davi Sampaio Marques (davi.marques@ufc.br) trabalhou no planejamento da pesquisa, redação e correção.

Tissiany Melo Matos (tissymm@hotmail.com) trabalhou no planejamento da pesquisa e correção.

Data de Submissão: 17/06/2020 Data de Aprovação: 16/11/2023.

Editor-Chefe: Diogo Henrique Helal.
Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.