

O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

Autoria

Tissianny Melo Matos - tissianymelo@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas - PPGA / UNIFOR - Universidade de Fortaleza

Márcia de Freitas Duarte - marciaduarte@unifor.br

Mestrado e Doutorado em Administração de Empresas - FGV/EAESP / FGV/EAESP - Fundação Getulio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo

Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas - PPGA / UNIFOR - Universidade de Fortaleza

Agradecimentos

Supporte financeiro: pesquisa apoiada por fundos da Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Funcap).

Resumo

O trabalho impacta questões econômicas, sociais e políticas, repercutindo no nosso cotidiano e subjetividade. Num cenário global permeado pela demanda por diversidade, a crescente conscientização sobre direitos das minorias e acesso ao conhecimento sobre o tema acarretam uma variedade de interpretações sobre o trabalho, influenciando ideias, valores e compreensões que as pessoas possuem sobre suas atividades profissionais e o sentido que estas assumem em suas vidas. O objetivo desta pesquisa, de natureza qualitativa e descritiva, é analisar a percepção das pessoas com deficiência (PcDs) acerca dos sentidos do trabalho em uma instituição federal de ensino superior em Fortaleza/CE. Como arcabouço teórico, ancoramo-nos nas abordagens de Oliveira et al. (2004), Canholi Júnior (2015) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Os participantes do estudo (PcDs auditiva, física, visual e neurológica) foram selecionados a partir da técnica bola de neve e entrevistados a partir de um roteiro semiestruturado. Os resultados, gerados a partir de análise qualitativa de conteúdo, revelam um trabalho com sentido nas dimensões individual e organizacional, permitindo satisfação pessoal, reconhecimento e auto-realização. Em contrapartida, há ausência de sentido na dimensão social, com ambiente social desfavorável (relações interpessoais), discriminação (capacitismo) e ambiente não acessível às PcDs (ausência de acessibilidade).

O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

Resumo - O trabalho impacta questões econômicas, sociais e políticas, repercutindo no nosso cotidiano e subjetividade. Num cenário global permeado pela demanda por diversidade, a crescente conscientização sobre direitos das minorias e acesso ao conhecimento sobre o tema acarretam uma variedade de interpretações sobre o trabalho, influenciando ideias, valores e compreensões que as pessoas possuem sobre suas atividades profissionais e o sentido que estas assumem em suas vidas. O objetivo desta pesquisa, de natureza qualitativa e descritiva, é analisar a percepção das pessoas com deficiência (PcDs) acerca dos sentidos do trabalho em uma instituição federal de ensino superior em Fortaleza/CE. Como arcabouço teórico, ancoramo-nos nas abordagens de Oliveira *et al.* (2004), Canholi Júnior (2015) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Os participantes do estudo (PcDs auditiva, física, visual e neurológica) foram selecionados a partir da técnica bola de neve e entrevistados a partir de um roteiro semiestruturado. Os resultados, gerados a partir de análise qualitativa de conteúdo, revelam um trabalho com sentido nas dimensões individual e organizacional, permitindo satisfação pessoal, reconhecimento e auto-realização. Em contrapartida, há ausência de sentido na dimensão social, com ambiente social desfavorável (relações interpessoais), discriminação (capacitismo) e ambiente não acessível às PcDs (ausência de acessibilidade).

Palavras-chave: Sentido do Trabalho. Pessoas com Deficiência. Dimensões do Sentido do Trabalho.

1 Introdução

A relação do homem com o seu 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 considerado 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 homem para dar sentido a sua atividade. As organizações, 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 (PcD) são vítimas de preconceito e segregação social (SANTOS; LIMA; FERRAZ, 2019). Ao longo dos anos, as reivindicações de grupos minoritários, dentre eles as PcD's, permitiram a emergência de maiores oportunidades de inclusão na sociedade e, consequentemente, nos ambientes organizacionais. No cenário brasileiro, a inclusão social regulamentada pela Lei Federal nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), chamada de lei de cotas, representou um divisor de águas na vida das PcD's. Ao possibilitar sua inserção nas organizações, essa legislação atua como elemento promotor da dignidade e autoestima (LIMA, 2012) dessas pessoas (RAGAZZI, 2010), postas anteriormente totalmente à margem da empregabilidade (BOHLANDER; SNELL, 2009) e sem possibilidade de autossustento ou acesso a direitos trabalhistas (LIMA, 2012).

Pesquisas sobre as PcDs sugerem que a maneira como a deficiência é vista pela sociedade, organizações, gerentes ou profissionais especializados, torna-se elemento relevante para a compreensão do processo de inclusão das PcDs, tendo em vista que a gestão da diversidade nas organizações tem apresentado alguns significativos avanços, como: a possibilidade de inserção e desenvolvimento no trabalho; a construção de uma subjetividade

que vai além da imagem estigmatizada de pessoa com deficiência; ruptura com o sentimento de incapacidade e mudanças no posicionamento da família em relação à deficiência (RIBEIRO; RIBEIRO, 2012).

Os estudos sobre sentidos do trabalho visam conhecer o sentido que trabalhadores atribuem às atividades profissionais que realizam, sendo necessário para isso considerar a relação que eles mantêm com as atividades executadas e com a organização do trabalho, bem como as informações sobre suas histórias de vida e subjetividades (MORIN, 2001). Nesse contexto que une os debates sobre diversidade, mais particularmente envolvendo as PcD's, instrumentos legais de inclusão e os sentidos de trabalho, esta pesquisa ancora-se no seguinte questionamento: qual a percepção das pessoas com deficiência (PcDs) acerca dos sentidos do trabalho em uma instituição federal de ensino superior em Fortaleza/CE? Explorar, conhecer 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 (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER, 2004). Para tanto, julga-se importante 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. Assim, buscamos com esta pesquisa abordar a temática sentidos do trabalho para um grupo minoritário ainda timidamente explorado sob esta lente: as PcDs.

A pesquisa é de natureza qualitativa, realizada com PcDs trabalhadores de uma universidade federal em Fortaleza/CE, os quais ingressaram na organização por meio de concurso público. Como lastro teórico, utilizamos as abordagens desenvolvidas por Morin (2001; 2002), Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Canholi Júnior (2015), além de Oliveira et al. (2004), que buscam compreender os sentidos do trabalho a partir das dimensões individuais, organizacionais e sociais deste trabalhador.

2 Sentido e Significado do Trabalho

A origem etimológica da palavra sentido faz referência à percepção, significado, sentimento e remete, principalmente, à ocorrência de processos psicológicos básicos (TOLFO; PICCININI, 2007). Apesar de muitos autores abordarem sentido e significado como sinônimos, é preciso diferenciá-los (AGUIAR, 2006) pois compreendê-los como o mesmo fenômeno e em um mesmo nível de análise dificulta a ampliação do conhecimento sobre a temática (TOLFO et al., 2005). Desta forma, entendem-se sentidos e significados do trabalho como constructos diferentes, distinção esta que será aqui adotada. À medida que “significados do trabalho são frutos das construções elaboradas coletivamente em um contexto histórico, econômico e social, os sentidos do trabalho referem-se à apreensão individual do que foi construído coletivamente nas experiências cotidianas” (FERRAZ; FERNANDES, 2019, p. 167).

Os estudos do grupo *Meaning of Work Research Team - MOW* (1987), influenciaram as pesquisas de Morin (2001; 2002), a qual definiu o 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 é aquele que mantém o indivíduo ocupado (MORIN, 2001).

Em estudo realizado por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), foi construído um roteiro de pesquisa válido para o estudo dos sentidos do trabalho aplicado aos brasileiros. Os resultados demonstraram que o trabalho é essencial na vida das pessoas e que elas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para seu trabalho dentro das organizações e para a sociedade. O construto elaborado pelas autoras contempla três dimensões sobre o sentido do trabalho: individual, organizacional e social. Na dimensão individual, observa-se presença de quatro elementos: satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e identidade. Na esfera organizacional, têm-se dois elementos: a utilidade e relacionamento proporcionado

pelo trabalho. Por fim, a dimensão social é composta pelos elementos inserção social e contribuição social oferecida pelo trabalho.

Para Oliveira *et al.* (2004), a categorização do sentido do trabalho também organiza-se nas três dimensões propostas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007): individual (trabalho identificado com os valores morais e éticos do sujeito, prazeroso, que permite valorização, desenvolvimento e crescimento em uma esfera individual); organizacional (utilidade e organização do trabalho, que permita relações interpessoais e seja útil ao grupo, com obtenção de resultados); e social (um trabalho que seja útil e contribua para o desenvolvimento da sociedade). Essas dimensões são compostas por subcategorias que se relacionam para formar um conceito do trabalho.

Canholi Júnior (2015) investigou os sentidos do trabalho para os empregados de uma empresa de saneamento básico que realizavam atividades no esgotamento sanitário. Ele utilizou as mesmas categorias da análise de conteúdo de Oliveira *et al.* (2004), acrescentando, na dimensão social, os temas valorização e relações interpessoais.

Neste estudo, ao investigar o universo das PcDs, na perspectiva teórica, ficou evidente o quanto a dimensão social foi impactada de forma que temas como acessibilidade e capacitar não puderam ser ignorados. Portanto, sugere-se a sua aplicação ou consideração em estudos futuros que visem investigações que estão porvir acerca de sentidos do trabalho para as PcDs. Os relatos apresentados na seção de resultados tornarão mais concretos esses argumentos.

3. Diversidade e Pessoas com Deficiência (PcD)

A relevância dos estudos sobre diversidade pode ser compreendida, inicialmente, pelo contexto em que as organizações estão inseridas, pois a globalização, a internacionalização de mercados, o aumento da concorrência e uma maior exigência dos clientes, fornecedores e funcionários têm orientado à adoção de novos modelos de gestão inclusivos, além de comportamentos socialmente e ambientalmente responsáveis (SICHEROLLI; MEDEIROS; VALADÃO JÚNIO, 2011). Consequentemente, as identidades e habilidades resultantes dessa pluralidade devem ser manuseadas como recursos estratégicos para elevar o desempenho organizacional (TEIXEIRA *et al.*, 2021). Assim, os gestores devem aprender as habilidades gerenciais necessárias para desenvolver um ambiente de trabalho multicultural e diverso (MAZUR, 2010).

No Brasil, embora se verifique interesse crescente de algumas organizações que têm se articulado em fóruns e grupos de *benchmarking*, como por exemplo os encontros organizados pelo Instituto Ethos e o Fórum de Empresas e Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros, percebe-se que estas ainda são ações recentes e tímidas (FISCHER; SALES; SIQUEIRA, 2016). Como forma de reconhecimento dessas organizações, o Guia EXAME de Diversidade, iniciativa pioneira no Brasil neste sentido, avalia e reconhece publicamente as melhores práticas de diversidade e inclusão nos mais variados setores no país. (EXAME, 2021).

A relevância dos estudos acerca de grupos pertencentes às “minorias” tende a se expandir não só pelo crescente aumento dos direitos destes que tem exigido igualdade nos tratamentos sob diversos aspectos (social, jurídico e econômico), mas também em função do envelhecimento populacional e de outras alterações demográficas que estão exercendo pressão em organizações por políticas mais inclusivas (CHAND; TUNG, 2014). O termo “minorias” é aqui utilizado para referir-se aos que são minoria não (também ou apenas) em termos numéricos, mas aos que têm os seus direitos ignorados, sobretudo por não ocuparem os espaços de poder e de representação social. No campo social, o preconceito justifica a dominação das minorias. Esses grupos estão desprezados dos benefícios sociais gerados pelo trabalho (SEYRANIAN; ATUEL; CRANO, 2008).

Para Leitão (2014), o enfrentamento das barreiras pelas PcDs motiva o entendimento de garantir acesso a tudo e a todos. Tais barreiras se expressam das mais variadas formas, como as de ordem física, linguística, comunicacional e informacional, tecnológica, dentre outras, e que, certamente, têm como pano de fundo as atitudes inadequadas que influenciam uma organização social muitas vezes desfavorável em igualdade de oportunidades com as demais e que bloqueia a inserção plena dessas PcDs (LEITÃO, 2014).

Apesar disso, é preciso reconhecer que as PcDs obtiveram reconhecimento de sua condição, sobretudo, por meios legais (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2015). Conforme o Manual de Legislação em Saúde da Pessoa com Deficiência (2006), existem diversos tipos de deficiência, dentre as quais se mencionam deficiência auditiva, intelectual, motora, visual e múltipla. Aprovada em 1975 pela Organização das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência é um dos marcos no processo que busca garantir igualdade de oportunidades de inserção social de pessoas com deficiência em relação a outros membros da coletividade (SILVA; HELAL, 2017).

Os empregos dos termos e dos discursos sobre as PcDs se fazem do ponto de vista da realidade em que a terminologia é utilizada e então refletem um dado momento histórico correspondente, em que, nem sempre, o termo que hoje nos revela preconceito possuía, na época, tal conotação (SASSAKI, 2002, 2003; GARCIA, 2014). A forma utilizada para mencionar as pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial, por exemplo, admitiu vários formatos ao longo dos anos (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; FONSECA, 2006; GARCIA, 2014; SASSAKI, 2003). O termo “pessoas com deficiência”, é hoje utilizado pela legislação internacional e nacional. Considera-se que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade, enquanto esta evolui seus pensamentos acerca das PcD's. Portanto, no presente trabalho, justificamos a adoção da expressão “pessoas com deficiência” ao referir-se aos indivíduos que, por questões variadas, apresentam diversidade funcional e experimentam a deficiência.

A coleta de dados sobre pessoas com deficiência no Brasil ocorre desde o censo demográfico de 1872. Após um longo período sem quaisquer levantamentos sobre as pessoas com deficiência, o qual compreende o período da década de 1950 até o ano de 1991, muito se questiona sobre as estimativas apresentadas pelos últimos três censos demográficos decenais, no que se refere ao quantitativo de PcD's. O censo de 1991 identificou 1,7 milhão de pessoas com deficiência, que correspondiam a 1,14% do total da população brasileira à época. Conforme o censo de 2000, havia 24,5 milhões de brasileiros com alguma deficiência (14,5% da população do país). Já no mais recente censo de 2010, identificou-se um contingente de 45,6 milhões de pessoas (23,9%) com algum tipo de deficiência.

Pessoas com deficiência tendem a enfrentar maiores desafios para encontrar um emprego, entre os quais se destacam: as barreiras sociais relacionadas às atitudes e comportamentos de terceiros, além das suas próprias limitações (RENKO; HARRIS, CALDWELL, 2016). Entretanto, para Silva, Leitão e Dias (2016), qualquer pessoa tem o direito de desfrutar de todas as condições necessárias para o desenvolvimento de seus talentos e aspirações, assim, a pessoa com deficiência deve ter a disponibilidade de condições especiais, que minimizem ou eliminem as barreiras para a sua vida em sociedade, além da proteção garantida a todos.

Percebe-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além do mero cumprimento das leis vigentes, e envolve também características subjetivas das relações estabelecidas entre PcDs, colegas e chefias (MARQUES; MOREIRA; LIMA, 2017). Essas relações, muitas vezes, ainda refletem um estigma construído pelo senso comum sobre a pessoa com deficiência e ocasionam atitudes marcadas pela subestimação de habilidades e capacidades, tratamento paternalista e assistencialista e demais constrangimentos (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014). Moscovici (2003) relata que o senso comum

forma uma opinião sobre determinada temática, constituindo uma representação social e, deste modo, inclui-se o preconceito, as ideologias e as características específicas das atividades cotidianas sociais e profissionais das pessoas.

Assim sendo, pode-se concluir que após a Constituição de 1988, houve várias conquistas relacionadas a direitos e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente legais, como por exemplo, a Lei n. 8.122 de 1990, sobre o “regime jurídico dos servidores públicos da União”, e a Lei n. 8.213 de 1991, sobre “benefícios da Previdência Social”, estabeleceram os termos para a reserva de vagas em concursos públicos e as cotas nas empresas privadas, respectivamente.

Entretanto, apesar dos constantes avanços em relação aos direitos e leis relacionados às pessoas com deficiência e tais instrumentos de ações afirmativas, a participação ativa destas na sociedade, com plena inclusão na esfera do trabalho, ainda se mostra bem distante da esperada (LIMA; JURDI, 2014).

4 Metodologia

Para o desenvolvimento da pesquisa, cujo objetivo é compreender o sentido do trabalho para PcDs que atuam profissionalmente em uma instituição federal de ensino em Fortaleza/Ce, a abordagem de natureza qualitativa mostra-se apropriada por ela enfocar a relação entre sujeito e objeto (GODOI; BALSINI, 2010), além de ser interpretativa e 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).

Para a seleção dos participantes, utilizamos a técnica *snowball* ou bola de neve. Os contatos iniciais aconteceram por aplicativos de mensagem, redes sociais e websites da instituição. O estudo contou com 17 participantes, cujas identidades foram preservadas. Os entrevistados foram identificados por “Trabalhador”, seguido pela numeração equivalente à ordem pela qual as entrevistas foram realizadas. Utilizamos um roteiro de entrevista semiestruturado, buscando analisar o sentido do trabalho conforme as dimensões individuais, organizacionais e sociais a partir dos estudos de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Canholi Júnior (2015) e Oliveira *et al.*, (2004).

A primeira parte do roteiro de entrevistas compreendeu perfil sociodemográfico dos entrevistados; e o segunda parte abordou as categorias das dimensões individual, organizacional e social. Dessa forma, as três categorias de análise, dimensão 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 (QUADRO 1).

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
		Necessidades básicas
		Necessidades específicas
Dimensão Organizacional	Utilidade	Contribui com a organização
		Não contribui com a organização
	Organização do Trabalho	Atende às expectativas
		Diversificado
		Autonomia
	Relações Interpessoais	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

Quadro 1 – Categorias e subcategorias (unidades de contexto e unidades de registro) da análise de conteúdo.
Fonte: Canholi Júnior (2015).

As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas. Os dados foram tratados de forma qualitativa por meio da análise qualitativa de conteúdo, pois essa técnica permite a tabulação, codificação e interpretação de forma estruturada e sequencial. Para tanto, foi utilizado o *software* ATLAS.ti versão 22 para organização e categorização dos relatos. A partir do uso do Atlas.ti, além da organização das categorias de análise e suas subcategorias (unidades de contexto e de registro), serão realizados esquemas gráficos através de *netviews*, que auxiliarão a visualização do desenvolvimento da teoria além de atenuar o problema de gerenciamento da complexidade do processo de análise. Essas *netviews* são representações gráficas das associações entre as categorias e subcategorias (unidades) (BANDEIRA-DEMELLO, 2006).

5 Resultados

Foram realizadas 17 entrevistas, durante o período de 73 dias, de 26 de outubro de 2021 a 03 de março de 2022. As entrevistas realizadas com os trabalhadores duraram, em média, uma hora, quatro minutos e cinquenta e três segundos.

Participaram da pesquisa oito mulheres e nove homens. Destes, 08 possuem deficiência física, 04 têm deficiência visual, 04 expressam deficiência auditiva em distintas graduações e 01 denota deficiência múltipla. Dos entrevistados com deficiência física, 03 são paraplégicos e 05 têm deficiência congênita ou adquirida. Dos profissionais com deficiência visual, 02 são cegos e 02 têm baixa visão. Dos trabalhadores com deficiência auditiva, 02 são surdos, 02 têm surdez bilateral e fizeram o implante coclear e 01 têm deficiência múltipla.

Dentre os entrevistados, 08 são casados e 09 são solteiros. A média de tempo de trabalho/experiência na instituição de ensino superior é de onze anos e sete meses, observando-se uma grande amplitude, na qual o participante com menor tempo de experiência ingressou há quatro anos, enquanto aquele de maior tempo trabalha há 35 anos na instituição. A idade média

dos participantes é de 43,1 anos, estando o trabalhador mais novo com 31 anos e o mais velho com 63.

5.1. Dimensão Individual do Sentido do Trabalho

Esta dimensão 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). Neste estudo, todas as unidades de contexto relacionadas à dimensão individual do trabalho exibiram sentido para os entrevistados como demonstra a Figura 1:

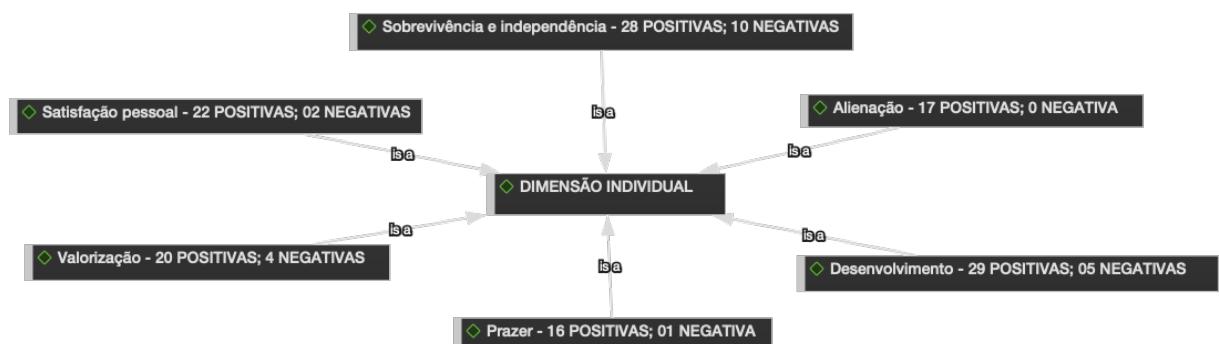


Figura 1 – Dimensão individual do trabalho – para trabalhadores Pcds

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No código *Satisfação Pessoal*, quase que a totalidade dos entrevistados (22 afirmações positivas contra apenas 2 negativas) expressaram o alinhamento do trabalho com seus os valores e crenças pessoais, como é possível observar nas citações a seguir:

Então a presença de uma pessoa com deficiência visual nos espaços públicos, privados ou sociais é de suma importância para saber da nossa existência, da nossa realidade, das nossas limitações e também dos nossos direitos. (TRABALHADOR 02).

Tem muita importância! Eu posso dizer que eu como educadora de universidade as experiências são diferentes. Eu já tive a experiência de ser professora de disciplinas básicas em escolas regulares para pessoas surdas. 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 para a sociedade. (TRABALHADOR 05).

O trabalho é muito importante porque eu tenho a oportunidade de aprender cada dia mais, de conhecer ainda mais profundamente a minha área de formação e também porque eu possibilizo que a sociedade veja que eu sou capaz enquanto surdo. (TRABALHADOR 07).

No quesito *Alienação*, ter clareza sobre o motivo pelo qual o trabalho é realizado, torna o sujeito capaz de perceber o seu sentido. Todos os entrevistados descreveram de forma objetiva e clara o porquê de exercer sua atividade e demonstraram saber “para quê serve” a sua atividade profissional, denotando assim um trabalho com sentido. O fato de não saber o objetivo do que está sendo realizado torna o trabalhador “perdido”, sem saber o porquê e com que finalidade está realizando uma atividade. Sem ter a visão do seu trabalho como um todo, como instrumento necessário à concretização de um fim específico, a pessoa pode se alienar.

Ah com certeza o meu contribui bastante. Você imagine uma pessoa com deficiência visual entrando no museu de arte que a regra é: não pode tocar! Então muitas vezes os cegos eles se privam de vir já pensando nisso. Provavelmente já pensa: mas gente, me conta o que é que eu vou fazer no museu? Se eu não posso tocar nas ditas obras para poder fruir aquela beleza toda e eu não posso tocar para perceber como foi que o artista se inspirou para fazer aquela obra. 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 braille 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! (TRABALHADOR 02).

Hoje em dia todo concurso tem vaga para pessoas com deficiência, então sem o nosso trabalho certamente essas pessoas iriam chegar e não iam encontrar meios para a acessibilidade. 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. Elas muito provavelmente ficariam na antiga condição que a gente tinha. (TRABALHADOR 01).

Na unidade *Valorização*, os entrevistados consideram-se valorizados e reconhecidos, pois houve 20 menções positivas diante de 04 negativas. A possibilidade de ter autonomia no trabalho foi percebida como relevante para os profissionais PcDs. Para Fleury (2000), a organização gera valor quando administra a diversidade, pois há um redirecionamento das relações com os clientes internos, externos e com a sociedade. A diversidade presente na comunidade está representada na organização, com suas maiorias e minorias. Para Esteves (2000), contratar e valorizar diferentes representantes da comunidade torna o ambiente de trabalho mais parecido com a sociedade à sua volta.

É relevante ressaltar que a maioria das respostas associadas ao quesito *Prazer* está relacionada ao trabalho com sentido. Esta visão positiva do trabalho predominou no discurso dos trabalhadores entrevistados, com apenas uma citação negativa neste contexto. Blanch (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. 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 et al., 2018). Realizar uma atividade da qual se goste, no qual se sinta prazer em sua execução, é algo relevante para que esta faça sentido; entretanto, se a pessoa realiza um trabalho que não é prazeroso, do qual ela não goste, não é possível encontrar sentido (OLIVEIRA et al, 2004). Nesta unidade de contexto, descarta-se a fala 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 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. (TRABALHADOR 09).

As possibilidades de *Desenvolvimento*, crescimento e aprendizagem são bastante relevantes para os participantes. De 37 citações, 32 foram associadas às possibilidades relacionadas um trabalho com sentido. Já para garantir a *Sobrevivência e a Independência* é essencial, além do retorno financeiro, suprir necessidades específicas ocasionadas pela deficiência, como os aspectos destacados pelos entrevistados nesta unidade de contexto, como por exemplo, cadeira de rodas, plano de saúde ou fisioterapias. Este aspecto surgiu com ênfase positiva em 28 ocorrências associadas ao trabalho com sentido e em 10 ocorrências de forma negativa.

Sim (há retorno financeiro)! Pois não foi à toa que eu saí de uma empresa privada para uma instituição pública. [...] Então assim, dá uma segurança financeira, uma estabilidade financeira relativamente boa. Muito boa. Claro que se eu terminando meu curso de um curso de nível superior vou deixar bem melhor, né!" (TRABALHADOR 02).

Me trouxe essa segurança financeira, que eu não tinha, me trouxe muitas realizações. (TRABALHADOR 06).

Porém, mesmo com uma atividade bem remunerada, esta não é suficiente caso a PcD tenha necessidades específicas não supridas por sua renda:

Sim, ele dá um... 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? E também, alguns relacionados, não a cadeira de rodas e que, muitas vezes, eu encontro óbice com a remuneração, então, às vezes eu tenho que recorrer a alguns empréstimos" (TRABALHADOR 08).

Mais ou menos! Não tanto. Porque no meu caso, por exemplo, tem um carro lá em casa, mas as vezes não está disponível para minha mãe ou meu pai estar dirigindo pra mim. Então às vezes eu tenho que vir de Uber. As vezes é mais tranquilo vir de Uber, por não precisar esperar outra pessoa para carona, mas acaba que sai caro de Uber. Então se olhar por esse lado não supre tanto assim não. (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. (TRABALHADOR 16).

Nesta dimensão, o trabalho tem sentido se é coerente com seus valores e crenças pessoais. 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 faz sentido se quem o executa tem a sensação de superar desafios e se seu executor percebe sua contribuição e responsabilidade na atividade executada (Trabalhadores 02, 05, 07, 10, 15), na qual os profissionais têm a percepção de se identificar e a importância do trabalho que exercem. Passando pela valorização (Trabalhadores 01, 04, 12 e 13) percebe-se o reconhecimento profissional que a pessoa recebe, 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 se possibilita o crescimento pessoal e profissional do indivíduo (03, 06, 09, 14 e 17). A 'sobrevivência e independência' é destacada como a independência que a remuneração almejada traz, enfatizando a estabilidade proporcionada pelo serviço público. Porém, os entrevistados relataram a existência de necessidades específicas ocasionadas pela deficiência (04, 08, 11 e 16). Nos tópicos 'alienação' e 'prazer', os entrevistados apresentaram citações positivas.

Os relatos dos profissionais PcDs entrevistados foram baseados em suas vivências, características pessoais e definições individuais, as quais foram fundamentais para a

compreensão do que eles entendem como trabalho. Nesta dimensão individual, as PCDs entrevistados expressaram que um trabalho com sentido deve ser coerente com seus valores e crenças pessoais. Entre os participantes, predominam concepções positivas de trabalho, sendo o mesmo visto como uma forma de realização, a qual acrescenta valor a algo, e que contribui para a sociedade, fortalecendo seu sentimento de pertencimento e autonomia. O fator financeiro, apesar de referido, torna-se apenas complementar e não essencial para tornar o trabalho com sentido. Segundo Oliveira *et al* (2004), quando o trabalho entra em choque com os valores pessoais, a pessoa não acredita na proposta, o trabalho tem forte tendência a ser fonte de sofrimento, deixando de ter sentido.

5.2. Dimensão Organizacional do Sentido do Trabalho

Esta dimensão refere-se ao sentido que pode ser encontrado nas relações das pessoas com a organização (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). No contexto organizacional, fatores individuais e organizacionais exercem influência sobre a percepção dos indivíduos quanto ao ambiente laboral. A atividade pode ser compreendida como um trabalho sem sentido, que acaba por não estimular a permanência do funcionário na organização ou um trabalho com sentido, reforçando a relação indivíduo-organização (COSTA, 2020). É pela inserção nas organizações e pelo exercício do seu trabalho que os indivíduos expressam suas ações e revelam suas subjetividades (LIMA, 2013).

Na dimensão organizacional, para uma atividade profissional fazer sentido, tal ocupação deve alcançar resultados, ter valor para a organização ou para o grupo, ou seja, ter importância, ter utilidade (TOLFO; PICCININI, 2007). Adicionalmente, enfatiza-se ainda a relevância das relações interpessoais e da organização do trabalho, conforme a Figura 2.

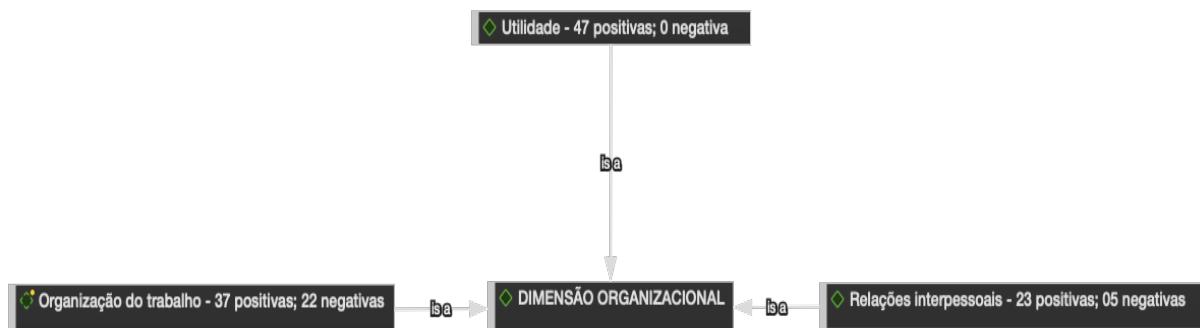


Figura 02 – Dimensão organizacional do trabalho – para trabalhadores PCD's.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apesar da instituição estudada possuir uma secretaria própria para questões de acessibilidade, percebeu-se uma crítica na fala dos entrevistados ao analisar as unidades de contexto *Organização do Trabalho* e *Relações Interpessoais*, respectivamente com 22 e 05 citações negativas. Vários problemas de acessibilidade na organização persistem, muitas vezes influenciando nas relações organizacionais. Desta forma, o aprimoramento e a adoção de atitudes inclusivas em relação à deficiência parte, principalmente, da abertura de espaço para a fala e a escuta das PCD's 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 foi possível a partir de trechos como este:

A maioria deles [gestores], não têm 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 [...] 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 dos gestores, pessoas que são responsáveis para manter um ambiente acessível (TRABALHADOR 08).

Existe a secretaria de acessibilidade dentro da instituição. [...] 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 as barreiras arquitetônicas (TRABALHADOR 17).

O despreparo de gestores e dos grupos de trabalho em receber e gerir profissionais com deficiência é umas das falhas dos processos de pós-inserção de PCD's 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). Ainda segundo os autores, no caso de concurso para docentes, por exemplo, observa-se que não é apresentada nos editais a questão da reserva de vagas para PCDs, sobretudo porque a maioria dos concursos para docentes oferta apenas uma vaga.

Na unidade de contexto *Utilidade*, todos os entrevistados afirmam considerar a sua atividade laboral útil para a organização, destacando os resultados que atingem para a instituição e para o grupo e enfatizam que tais resultados atendem às expectativas e objetivos da organização, contribuindo assim para a sua compreensão de um trabalho com sentido. Em alguns dos relatos, como os apresentados a seguir, há menções acerca das insatisfações com as avaliações de desempenho:

Com relação a parte formal, que são as avaliações pela organização que o nosso chefe avalia a gente, eu acho totalmente insuficiente por dois motivos: primeiro porque a gente não avalia nosso chefe, a gente não é avaliado pelo nosso público que são os alunos. Até tem uma avaliação dos alunos, mas ela é muito aberta, porque ela é voltada para a coordenação e nós somos Secretaria. [...] Então a gente não é avaliado pelo nosso público e nós não avaliamos o nosso público. Não é uma avaliação 360 e eu também considero a avaliação da instituição muito superficial. [...] Ela [avaliação] é meio que só para constar. (TRABALHADOR 04)

[...] Eu acredito que tem uma superficialidade na questão dessas avaliações de desempenho que ainda é muito retrógrado, não é um método com muito desenvolvimento dos gestores em relação a isso, mas eu sempre tive uma máxima, então eu nunca eu tive uma avaliação baixa. (TRABALHADOR 10)

A realização de atividades com autonomia em seu desempenho, sem depender de terceiros, é também amplamente valorizada pelos participantes desta pesquisa. 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 gostar do trabalho por terem autonomia ao desempenhar suas atividades laborais:

Eu me sinto... Vamos dizer assim, de uma boa autonomia! [sic] Primeiro, porque existem tecnologias assertivas que me auxiliam a desenvolver o meu trabalho. Eu não sou barrada! Tipo, ah como é que eu vou fazer pesquisa se eu não enxergo? Como é que eu vou utilizar um computador para fazer a pesquisa se eu não enxergo? 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).

Desta forma, o trabalho tem sentido se o produto do trabalho servir a algum propósito. Para os entrevistados, a percepção da utilidade inclui 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 as 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).

Uma das preocupações mais relevante 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. Percebe-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.

5.3 Dimensão Social do Sentido do Trabalho

Nesta dimensão, o trabalho que faz sentido é visto como capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, bem como ser valorizado por ela, e ser exercido em um ambiente social aceitável, sem discriminação social e acessível às PCDs. Os resultados são indicados na Figura 3, para as unidades de contexto *Utilidade*, *Valorização* e *Relações Interpessoais*.

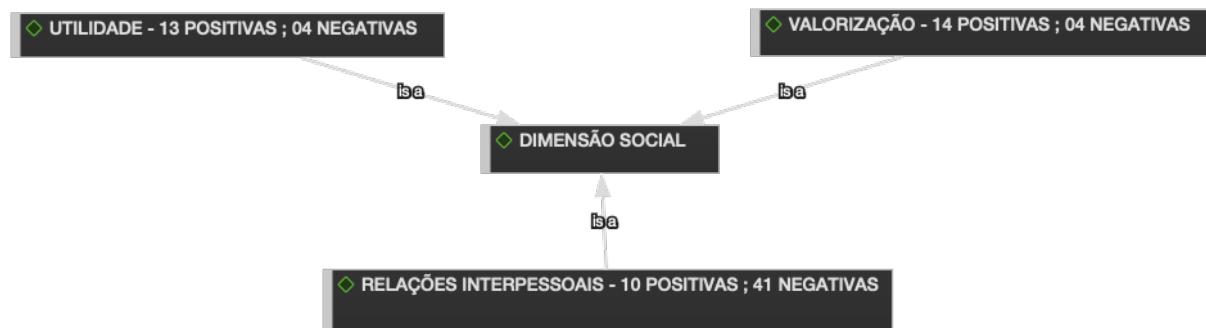


Figura 03 – Dimensão social do trabalho – para trabalhadores PCDs.
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nas duas primeiras unidades de contextos analisadas, *Utilidade* e *Valorização*, percebe-se um trabalho com sentido, diante de um elevado número de citações positivas. Comparando

com os aspectos de *Utilidade*, conforme abordado na dimensão organizacional e a *Valorização*, na dimensão individual, nota-se que, na dimensão social, ele adquire maior amplitude, pois se refere ao trabalho como contribuindo para o desenvolvimento não só do indivíduo/organização, mas também da sociedade em geral, conforme o relato a seguir:

[...] por conta do feedback a gente consegue perceber [que o trabalho é útil], por conta dos alunos que sempre elogiam, que sempre agradece, que sempre se impressionam e a gente fica sempre sabendo pelos outros e que eles ficam falando bem da gente para todo mundo, no Instagram dos cursos [...]. Então acaba sendo gratificante porque a gente percebe que nosso trabalho é necessário e importante por conta disso. [...] alguns ficam impressionados e outros acham normal, mas gostando do nosso trabalho como um todo. Na parte de ficar impressionados, é porque tem os que não sabem que eu sou deficiente visual, aí vão saber só depois. São os que não sabem e ficam nossa!! Você faz tudo!! Porque acham que não dá para fazer ou então que seria difícil fazer (TRABALHADOR 04).

Olha, a sociedade em geral talvez ela [sic] não perceba tanto a atividade que a gente faz ali na universidade [...]. Então nós percebemos (valorização) na medida em que as pessoas de alguma forma são atingidas pelas nossas análises ou mesmo em seus representantes como os sindicatos, né [...] por saber que as análises vão repercutir na vida dos seus filiados (servidores) (TRABALHADOR 08).

Porém, de acordo com 4 entrevistados, a área da educação não é muito valorizada pela sociedade, conforme a seguinte citação negativa:

A população em geral nem conhece esse tipo de cargo, reconhece que existe o assistente em administração. 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. [...] Eu não vejo muita relevância social em relação ao que desenvolvo aqui. Eu acho até que enxergam de forma negativa, porque ainda se tem a ideia de que o funcionário público não trabalha, 'mamando na teta do estado'[sic], se não vai trabalhar, existe uma ideia muito ruim ao serviço público em geral. (TRABALHADOR 12).

Oliveira *et al.* (2004) afirma que no momento que o trabalho não é capaz de contribuir, trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele deixa de fazer sentido para aqueles que o executam, ou seja, o trabalho deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, transcendendo, neste caso, às questões individuais e organizacionais.

Nas ocorrências associadas às *Relações Interpessoais*, referentes a um ambiente social favorável às PCDs, prevaleceram ocorrências negativas, com menções sobre discriminação e acessibilidade, como referendam os seguintes relatos:

Sim! Existe preconceito, discriminação, afrontam, falta de respeito... eu convivo com isso diariamente. Já aconteceram episódios de eu ir ao shopping e na hora de entrar no meu carro eu não tinha como entrar porque alguém estacionou o carro em cima da faixa para colocar a cadeira, e ao anunciar no som a pessoa simplesmente não aparece e o segurança diz que não pode fazer nada. 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". Quando eu falei isso a pessoa partiu para cima de mim e os seguranças impediram. [...] Só para você ter uma ideia, esse ano mesmo de 2020, 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 faixada. (TRABALHADOR 17).

Eu fiquei muito tempo em trabalhos muito aquém, não só do meu cargo como da minha formação. Trabalhos às vezes que eram passados para a função do estagiário, que era um trabalho, vamos dizer assim, mais simples e eles falavam comigo, porque enfim [...] 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? E você quando chega lá, não consegue entrar e fica por isso, as pessoas não se preocupam na diversidade do público que pode ter em participar daquele evento. Então eu já fui, sim, excluído, simplesmente por não ter, por não ser acessível o local. (TRABALHADOR 08).

Bom, eu fiz o concurso lá para a universidade e entrei no sistema de cotas de pessoas com deficiência, e me inscrevi e só tinha uma vaga, e eu tirei o primeiro lugar. Quando eu comecei a trabalhar lá, não tinha acessibilidade, não tinha intérprete, não tinha quase nada voltado para a pessoa com deficiência, para o surdo no meu caso e eu senti muita dificuldade. [...] A nossa maior necessidade é a atitudinal realmente, é voltada para a comunicação para que as pessoas consigam também se comunicar com a gente, o que nos deixa muito nervosos, é o fato da gente não conseguirmos nos comunicar [...]. (TRABALHADOR 07).

As declarações refletem diretamente um ambiente social desfavorável, com discriminação e ausência de acessibilidade, contribuindo assim para a geração ou sensação de um trabalho sem sentido. Nesta unidade de contexto, as citações negativas são superiores às positivas, levando-nos à conclusão de que a inclusão de pessoas com deficiência 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, que consiste em crenças de que pessoas fisicamente aptas são superiores às pessoas com deficiência, 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.

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 (preconceito, muitas vezes camufladas, restringindo a promoção de acessibilidade ampla) são fatores que, claramente, dificultam a inserção social e a manutenção do profissional 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; BRASIL, 2015).

Verifica-se, por meio dos resultados encontrados nesta unidade de contexto, que 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. A iniciativa governamental de impor a contratação por força da Lei de Cotas é considerada benéfica, pois, sem ela, muitas PcDs que hoje trabalham estariam em situação de dependência financeira. Porém, apenas esta lei 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 sentido do trabalho na dimensão social implica que o trabalho seja útil, valorizado e contributivo para o desenvolvimento da sociedade, além de denotar um relacionamento interpessoal com aqueles que recebem os seus serviços e a acessibilidade com o ambiente social. É perceptível que, embora 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 lhe permitirá encontrar um trabalho com maior sentido, e sim a soma das características encontradas em diversas categorias de análise, unidade de contexto e de registro e a relação que estabelecem entre elas.

6 Conclusão

O objetivo desta pesquisa, de natureza qualitativa e descritiva, é analisar a percepção das pessoas com deficiência (PcDs) acerca dos sentidos do trabalho em uma instituição federal de ensino superior em Fortaleza/CE. As abordagens teóricas utilizadas permitem afirmar que o sentido do trabalho deve ser compreendido a partir de três dimensões: individual, organizacional e social. As três se desdobram em categorias e relacionam-se entre si e para que compreendamos que uma atividade profissional possui sentido para aquele que a executa, várias categorias que compõem essas dimensões precisam ser contempladas, de forma a assegurar o bem-estar pessoal e profissional.

Na Dimensão Individual, os relatos dos participantes 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. O desenvolvimento individual também se mostrou como um fator positivo e diretamente responsável por um trabalho com sentido na dimensão individual das PcDs. 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 medicamentos, cadeira de rodas, fisioterapias etc.

A Dimensão Organizacional foi composta por três unidades de contexto: utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais. Os profissionais da universidade demonstraram preocupação em atender aos interesses e necessidades da organização, reunindo valor e satisfazendo as expectativas da organização. Além destes quesitos, destacaram o fato do trabalho ser considerado rotineiro, o que é negativo, mas não decisivo. São mencionadas ainda as tecnologias disponibilizadas para que os servidores PcD's exerçam um papel profissional e tenham um comportamento coerente com o que é estabelecido pela organização nos processos organizacionais. Dessa maneira, há sentido no trabalho na dimensão organizacional, sob a perspectiva das PcD's.

Quanto à Dimensão Social, os relatos das PcD's permitem concluir que estes percebem sentido na atividade laboral desenvolvida em relação à valorização pela sociedade e a contribuição de seu trabalho para a sociedade. No entanto, essa dimensão se torna mais complexa ao analisarmos a realidade das PcD's e suas vivências particulares, pois vários trechos das entrevistas indicam que, mesmo inseridos em uma ocupação formal, com acesso a ensino superior ou outros “privilegios”, esses profissionais ainda vivem experiências de discriminação e dificuldade de acessibilidade, o que fica evidente ao analisarmos as Relações Interpessoais. Para fins desse estudo e a partir dos próprios relatos dos participantes, os temas capacitarismo e acessibilidade passaram a integrar o quesito *Relações Interpessoais*. No caso das PcD's trabalhadoras da universidade estudada, 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, não há sentido no trabalho na Dimensão Social.

As conclusões não podem ser generalizadas, pois estão relacionadas com características particulares desta organização e destes trabalhadores PcD's. Sua realização 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. 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 e vivências 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 estes relataram desde dificuldades individuais como as financeiras referentes à própria deficiência, e questões mais amplas como capacitarismo e acessibilidade.

Referências

- AGUIAR, W.M.J. Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: relatos de pesquisa. **São Paulo: Casa do Psicólogo**, 2006.
- BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações:** contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002. Tradução de: Qualitative Reaserching with text, image and sound: a practical handbook.

BANDEIRA-DE-MELLO, R. Softwares em pesquisa qualitativa. In: GODOI, C.K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A.B. (Org.). **Pesquisa qualitativa em organizações: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 429-460.

BOHLANDER, G.W.; SNELL, S.; SHERMAN, A.W. **Administração de recursos humanos..** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de atenção à saúde. Departamento de ações programáticas estratégicas. **Manual de legislação em saúde da pessoa com deficiência**. 2006.

BRASIL, IBGE - Instituto Brasileiro de geografia e Estatística. **Censo demográfico**, v. 2010, p. 11, 2010.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea**. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

BRASIL. **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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm#:~:text=L8112consol&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADcico,10%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201997. Acesso em: 25abr.2022.

BRASIL, **Lei 13.146**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 03fev22.

CAMARGO, F.P.; CARVALHO, Cynthia PAES DE. 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**, v. 25, p. 617-634, 2019.

CAMPBELL, F. **Contours of ableism: The production of disability and abledness**. Springer, 2009.

CANHOLI JÚNIOR, C. **Sentidos do trabalho para trabalhadores do saneamento básico**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração e Controladoria) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A.L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L.; SCHERER, F.L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In: EnANPAD, 28., 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos [...]** Curitiba: Anpad, 2004.

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.

COSTA, S.G. **Comportamento organizacional: cultura e casos brasileiros.** Rio de Janeiro: LTC, 2014.

DA SILVA, A.A.B.; LEITÃO, A.S.; DIAS, E.R. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016.

DA SILVA, A.G.C.; HELAL, D. H. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafios. **Revista FSA**, v. 14, n. 5, p. 32–54, 2017.

DOURADO, D.P. et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **CadernosEbate. BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 349-367, jun. 2009.

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

FERRAZ, D. L. S.; FERNANDES, P. C. M. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 165-184, 2019.

FONSECA, R. T. M. O trabalho da pessoa com deficiência. **São Paulo: LTr**, 2006.

GARCÍA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, p. 165-187, 2014.

GODOI, C.K.; BALSANI, C.P.V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A.B. (Org.). **Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2.ed., São Paulo: Saraiva, 2010. cap. 3, p. 89-112.

HAMMES, I.C.; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 768-780, 2015.

HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L.D.; ZANINI, R.R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gestão & Produção**, v. 21, n. 4, p. 707-718, 2014.

IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. **As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará**. Ceará, 2013.

LEITÃO, V.M. Caminhos para a acessibilidade na UFC. In: LEITÃO, V. M.; VIANA, T. V. **Acessibilidade na UFC: tessituras possíveis**. Fortaleza: Edições UFC, 2014.

LIMA, L.B.; JURDI, A.P.S. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014.

LIMA, J.N. Direito Fundamental à inclusão social: eficácia prestacional nas relações privadas. **Juruá**, 2012.

MARQUES, D.S.; MOREIRA, T.P.; DE 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, p. 119-140, 2017.

MAZUR, B. Cultural diversity in organizational theory and practice. **Journal of Intercultural Management**. v. 2, n 2, p. 5-15, nov. 2010.

MORIN, E; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A.L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, n. SPE, p. 47-56, 2007.

MOSCOVICI, S. Representações Sociais. In: GUARESCHI P.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em Representações Sociais**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

OLIVEIRA, S.R. *et al.* Buscando o sentido do trabalho. In: EnANPAD, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: EnANPAD, 2004. Disponível em: http://anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=&cod_evento_edicao=8&cod_edicao_subsecao=39. Acesso em: 03abr2021.

PEREIRA, E.F.; TOLFO, S.T.R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico epistemológicas. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 86, p. 302-317, out./dez. 2016.

PEREIRA, C.E.C.; BIZELLI, J.L.; LEITE, L.P. Acessibilidade e deficiência na universidade: política de recursos humanos. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 10, n. esp. 1, p. 631-642, 2015.

RAGAZZI, I.A.G. **Inclusão social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. LTr, 2010.

RENKO, M.; HARRIS, S. P.; CALDWELL, K. Entrepreneurial entry by people with disabilities. **International Small Business Journal**, v. 34, n. 5, p. 555-578, 2016.

REVISTA EXAME. Guia EXAME de Diversidade 2021: inscrições abertas. Disponível em: <https://exame.com/especiais/diversidade/>. Acesso em: 19 fev. 2021.

RIBEIRO, M.A.; RIBEIRO, F. O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 5, n. 1, p. 127-145, 2012.

SANTOS, M.S.M.; LIMA, T.C.B.; FERRAZ, S.F.S. Além da acessibilidade: desafios da socialização organizacional de pessoas com deficiência em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Economia & Gestão**, v. 19, n. 54, p. 58-76, set./dez. 2019.

SASSAKI, R.K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, p. 10-16. Mar./Abr. 2009.

SEYRANIAN, V.; ATUEL, H.; CRANO, W.D. Dimensions of majority and minority groups. **Group Processes & Intergroup Relations**, v. 11, n. 1, p. 21-37, 2008.

SILVA, A. et al. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista ADM. MADE**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.

TOLFO, S.R. *et al.* Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: **Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre: UFRGS/EA, CRITEOS, 2005.

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