

SENTIDO DO TRABALHO E DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO COM CADEIRANTES APÓS LESÃO MEDULAR

CAROLINA CRISTINA MOREIRA DE OLIVEIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

ADRIANA VENTOLA MARRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

SAMARA DE MENEZES LARA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

SENTIDO DO TRABALHO E DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO COM CADEIRANTES APÓS LESÃO MEDULAR

1 Introdução

Segundo o IBGE (2012), no último censo, o Brasil possuía 23% do total de sua população de pessoas com algum tipo de deficiência - física, visual, sensorial ou intelectual. Em se tratando especificamente da deficiência motora adquirida, o Ministério da Saúde (2013), estimou a incidência de cerca de dez mil novos casos de lesões medulares no país a cada ano, sendo 80% das vítimas do sexo masculino em idade produtiva. O nível de desemprego e subemprego para esses indivíduos ainda é substancial, o que implica em consequências econômicas, sociais e psicológicas negativas para a própria pessoa com deficiência (PCD) e também para sociedade no geral (MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015).

Tais consequências estão entrelaçadas ao sentido que o trabalho tem para os sujeitos. Apesar de discussões contrárias, o trabalho ainda possui grande relevância para a construção pessoal dos indivíduos e, além disso, perpassa a subjetividade e cidadania proporcionada aos sujeitos (LIMA *et al.*, 2013). Desta forma, a relevância do trabalho vai além de suas representações e construções sociais, também deve possuir “um 'significado', este último entendido como uma experiência em que o 'eu' encontra possibilidades de se revelar, se expressar e se expressar desenvolvendo-se no que é feito” (RODRIGUES *et al.*, 2018, p. 2). O sentido do trabalho ocorre mediante a compreensão da subjetividade, não sendo um processo estático, já que a absorção de elementos que se relacionam com o trabalho, ocorre em constante modificação e ressignificação (LIMA *et al.*, 2013).

Destaca-se que os indivíduos que adquiriram alguma deficiência tendem a ser mais propensos à necessidade do trabalho como “mecanismo de inserção na estrutura social, um fator de integração e que reforça a identidade dessas pessoas” (GALVÃO; LEMOS; CAVAZOTTE, 2018, p. 24). Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo é compreender os sentidos construídos sobre o trabalho para cadeirantes com deficiência adquirida.

Mesmo que a gestão da diversidade venha apresentando avanços nas organizações, no que tange aos PCDs, em temas como a inserção (MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015) e a edificação de uma subjetividade que perpassa o estigma do capacitismo, ainda é frequente o preconceito e a desvalorização das competências desses indivíduos (RIBEIRO; RIBEIRO, 2012). Em estudo recente, Galvão, Lemos e Cavazotte (2018) apontam a relevância de se realizarem pesquisas sobre os sentidos do trabalho de pessoas com diferentes deficiências analisando fatores como a independência e a autonomia a partir da peculiaridade de cada deficiência. Portanto, neste estudo o foco foi numa deficiência específica para analisar possíveis peculiaridades, ou seja, os cadeirantes com lesão medular adquirida.

Este estudo pode também, fornecer às organizações informações relevantes, para que a contratação de pessoas com deficiência não se limite apenas a integração. Definida por Guimarães (2001), como uma ação de adaptação pontual onde não há mudanças estruturais nem sociais, transferindo para o PCD toda a responsabilidade de se ajustar. No qual, apenas inserem os sujeitos nas organizações não quebrando os paradigmas de desvalorização dos sujeitos que fogem ao padrão do sujeito ideal, com características que não correspondem a heteronormatividade hegemônica, de homem, branco, heterossexual e sem deficiências (FRANCO *et al.*, 2017; FREITAS, 2015). Mas que a área de gestão de pessoas consiga desenvolver práticas verdadeiramente inclusivas para contratações de pessoas com deficiência. Pois, assim como defende Freitas (2015) as organizações por meio de políticas de recursos humanos são capazes de inibirem ou preservarem as desigualdades.

Nesse sentido Pagliuca *et al.*(2015) explanam que o PCD necessita de amparo das instituições, sejam elas públicas ou privadas no tocante ao cuidado na inclusão para que estes possam exercer o direito que lhes é oferecido. Sasaki (2003) afirma que inclusão deve obrigatoriamente ser precedida de uma modificação social, para que o indivíduo com deficiência possa exercer sua cidadania e se desenvolver. A inclusão social pode ser definida, então, como o processo de participação plena em vários domínios sociais, como a economia e a cultura, garantindo renda, oportunidades e recursos equitativamente distribuídos (KIM *et al.*, 2017).Passando assim por rupturas sociais e alterações mais profundas e não apenas o atendimento de obrigatoriedades legais (PAGLIUCA *et al.*,2015).

2 Referencial teórico

2.1 Sentido do Trabalho

A definição de trabalho é ampla e multidisciplinar, conceituações são construídas por diferentes áreas de conhecimento, conforme suas vertentes teóricas e empíricas, o que torna o conceito complexo e multifacetado (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018). Peiró e Prieto (1996) conceituam trabalho como um composto de atividades humanas, que podem ou não ser remuneradas e apresentam traços produtivos e criativos, que utilizam dos recursos disponíveis para produzir bens ou serviços que tragam retorno material, psicológico ou social. Para Morin (2001), o trabalho tem papel significativo para vida em sociedade; a autora afirma também que os indivíduos trabalham para se relacionar com outras pessoas, para obter elo, para ter algo a fazer, evitar o tédio e para ter um objetivo na vida.

No que tange ao estudo do sentido do trabalho, muitas vezes significado e sentido são tratados como sinônimos por alguns autores, muito pelo caráter polissêmico das palavras (TOLFO; PICCININI, 2007). Bendassolli e Coelho-Lima (2015) trazem sentido e significado como conceitos individuais e distintos meramente no cenário teórico, pois em um contexto social e sociopolítico fazem parte do mesmo acontecimento, formando uma unidade inseparável. Para este trabalho não serão considerados os dois termos como iguais, por existirem diferenciações significativas que necessitam ser abordadas (TOLFO; PICCININI, 2007).Visto que, por meio de um processo subjetivo, os significados são transformados em sentidos, onde a realidade objetiva é o fundamento primordial (SANTOS; CARVALHO - FREITAS, 2018).

Os primeiros estudos que abordam o sentido do trabalho de forma específica, são imputados a Hackman e Oldhan (1975) onde os autores buscaram ligação entre a qualidade de vida e os sentidos do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007). Entre 1981 e 1983, um dos estudos de maior popularidade sobre este tema foi realizado pelo grupo Meaning of Work (MOW), em que buscaram compreender características específicas de cada lugar acerca do sentido de trabalho. Os resultados encontrados apontam que o sentido do trabalho é obtido através de experiências intrínsecas dos indivíduos, somadas ao contexto organizacional e ambiente onde o indivíduo se encontra (MORIN, 2001; RODRIGUES *et al.*, 2017; TOLFO; PICCININI, 2007).

O sentido do trabalho é uma construção do que ocorre através da compreensão da subjetividade individual, não sendo um processo estático, já que a absorção de elementos que se relacionam com o trabalho, ocorre em contínua modificação e ressignificação (LIMA *et al.*, 2013). A forma como o sujeito entende a sua experiência nas organizações, tem ligação direta com o sentido do trabalho, possuindo relação com as crenças dos indivíduos, como também é considerado o contexto social (VILLAS-BOAS; MORIN, 2016). Acrescentando a essas definições é válido ressaltar que um trabalho bem estruturado traz sentido para vida fora da atividade laborativa, uma vez que um sujeito satisfeito com seu trabalho tende a ser mais realizado em sua vida pessoal (TOLFO; PICCININI, 2007).

Os estudos de Morin (2001), um dos mais difundidos no entendimento sobre os sentidos do trabalho, apresentam seis componentes que caracterizam um trabalho com sentido. Tais componentes são: ser eficiente e conduzir a resultados, entregar satisfação a quem o realiza, ser aceitável moralmente, possibilitar experiências humanas positivas, proporcionar segurança e autonomia, e fornecer ocupação.

Em se tratando do sentido do trabalho especificamente para pessoas com deficiência, identifica-se a importância do trabalho para esse grupo, no que tange a relação instrumental, a subsistência e independência financeira, garantindo também condições econômicas, de sobrevivência pessoal e familiar, como também possui relevância para progresso social, reconhecimento pessoal e profissional, além de ser uma oportunidade de se recolocar em posição ativa na sociedade (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2010; RIBEIRO; RIBEIRO, 2012).

No que tange a estudos nacionais recentes publicados sobre os sentidos do trabalho para os deficientes destacam-se as pesquisas de Lima *et al.* (2013), Paiva, Bendassolli e Torres (2015), Santos e Carvalho-Freitas (2018) e Galvão, Lemos e Cavazotte (2018). Os dois primeiros estudos abordam as deficiências de forma indistinta (adquirida e congênita), e os outros são específicos de deficiências adquiridas. Lima *et al.* (2013) afirmaram que o trabalho era visto como meio de sobrevivência, a partir da necessidade de ser útil à sociedade, e como meio de garantir a independência financeira e pessoal. Paiva, Bendassolli e Torres (2015), buscando compreender as relações dos PCDs com seus trabalhos, indicaram que o trabalho é percebido como uma necessidade, fonte de prazer, reconhecimento, socialização. Santos e Carvalho-Freitas (2018) afirmaram que existem seis fatores que conferem sentido ao trabalho dos PCDs, a saber: distração, ocupação e realização de atividades, independência e sobrevivência, prazer e satisfação, preenchimento da vida, utilidade e valorização pessoal. Galvão, Lemos e Cavazotte (2018) também afirmaram que o trabalho para as pessoas com deficiência adquirida significa fonte de prazer e representação, inserção social, empoderamento de si e dos outros, combate a estigmas, superação de barreiras e quebra do mito do incapacitismo. Destaca-se que todos os estudos envolvem múltiplas deficiências (motora, visual e auditiva).

Dentre os estudos internacionais, ressalta-se a pesquisa realizada sobre o significado de estar empregado por Leiulfstrud *et al.* (2016) com pessoas com Lesão Medular em seis países da Europa. Os autores não perceberam diferenças significativas entre os países e afirmaram que o emprego contribui para a criação de identidade pessoal e coletiva e reconhecimento social; que possibilita a estruturação do tempo e distrai da deficiência e da dor e que é uma importante arena social que facilita a interação com outras pessoas.

O trabalho é um componente importante para subjetividade do PCD, formando comportamentos de resiliência, trazendo prazer em razão do alcance de recompensas sociais e pessoais, gerando também sensação de dignidade reconhecida socialmente, porém pode ser gerador de sofrimento em razão de eventos de desvalorização, demandas desproporcionais e falta de reconhecimento (SILVA; RIBEIRO, 2011). Neste sentido, destaca-se que, como afirmam Paiva, Bendassolli e Torres (2015) os sentidos do trabalho estão imbricados com a biografia de cada e com a forma que os significados socialmente construídos sobre o trabalho são apreendidos de forma particular por cada um.

2.2 Pessoas com Deficiência e trabalho: diferenciações e legislação

De acordo com o último censo do IBGE (2012) o Brasil apresentava 45.606.048 pessoas que possuíam, no mínimo, uma das deficiências pesquisadas: visual, auditiva, motora, mental ou intelectual, esse número corresponde a 23,9% do total da população do país. A Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio da Classificação Internacional de

Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), define deficiência por “problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, como um desvio significativo ou uma perda” (OMS, 2003, p. 21).

Entende-se deficiência física por diversas condições motoras que acometem os indivíduos afetando a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em decorrências de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas, ou más formações congênitas ou adquiridas (MEC, 2004). As deficiências podem ser congênitas ou adquiridas. Na primeira, o indivíduo, na maioria dos casos, convive com as limitações em seu cotidiano desde o nascimento ou desde muito jovem; já o segundo caso pode aparecer apenas em idade adulta, impactando diversos contextos da vida de um sujeito, considerando que em muitos casos a deficiência é decorrente de um evento traumático, que modifica a visão de vida do indivíduo (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018). Santos e Carvalho-Freitas (2018), completam ao afirmar que uma deficiência pode ser adquirida por diversas causas, principalmente em razão de doenças, acidentes de trânsito ou ferimentos ocasionados por armas de fogo e armas brancas.

Custódio *et al.* (2009) afirmam que a lesão medular (LM), principalmente a que ocorre em razão de um trauma, é uma lesão neurológica e limitante, ocorre em sua maioria em jovens entre 15 e 40 anos impactando fortemente a esfera socioeconômica, por atingir de forma predominante indivíduos em fase produtiva. Ainda segundo os autores, acidentes de carro, quedas, mergulho em águas rasas e ferimentos por arma de fogo são as principais causas de etiologias no país. No Brasil ocorrem cerca de 10 mil novos casos por ano de lesões medulares, sendo que 80% das vítimas são do sexo masculino em idade produtiva, índices extremamente elevados quando comparados a outras regiões do mundo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013).

É importante a definição de duas categorias funcionais sobre a LM: a paraplegia e a tetraplegia. A paraplegia envolve uma paralisia parcial ou completa, atinge os membros inferiores e tronco podendo acometê-los parcialmente ou ambos, oriundos de lesões na medula torácica, sacral ou lombar. Já a tetraplegia atinge de forma parcial ou total, o tronco, músculos respiratórios, os quatro membros – superiores e inferiores – resultante de lesões ocorridas na medula cervical (CEREZETTI *et al.*, 2012).

Ao se tratar da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, salienta-se a Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), que estabelece um percentual de até 20% das vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, onde as responsabilidades são compatíveis com as limitações do candidato. Referente ao setor privado, a Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) prevê um percentual de vagas a serem ofertadas a pessoas com deficiência, em seu artigo 93, incisos I a IV, onde estipula a proporção de 2 a 5% de pessoas com deficiência contratadas, conforme o número total de funcionários que a empresa possui. Quando as organizações possuem de 100 a 200 funcionários devem contratar 2% de PCDs; de 201 a 500 funcionários, 3% de PCDs; de 501 a 1000 funcionários, 4% de PCDs e acima de 1000 funcionários, 5% de PCDs.

Mesmo com todas as obrigatoriedades legais, o desemprego e o subemprego para pessoas com deficiência são constantes, o que implica em consequências econômicas, sociais e psicológicas negativas para o indivíduo com deficiência e também para sociedade no geral (LORENZO; SILVA, 2017; MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015). Lima *et al.* (2013) apontam que é preciso romper a visão social e até mesmo familiar que trata a pessoa com deficiência como dependente, improdutiva, que necessita de cuidados especiais e não possuem condições de exercer um trabalho que traga realização e satisfação. E Franco *et al.* (2017) completam que existe preconceito em relação aos PCDs no tocante a sua capacidade de executar o trabalho. Assim, Kim *et al.* (2017) afirmam que a efetiva inclusão social da pessoa com deficiência perpassa pela proteção legal de seu acesso a todas as partes do sistema social, incluindo educação, emprego, serviços sociais e assistência médica, pela

sua participação ativa na sociedade, pelas relações sociais iguais entre pessoas com e sem deficiência, e pelos valores culturais que devem respeitar a diversidade e estar livres de preconceitos.

O trabalho para a pessoa com deficiência é por si só o rompimento de barreiras impostas pelo capacitismo, que pode ser definido na forma como pessoas com deficiência são tratadas como “incapazes” (DIAS, 2013). Dias, (2013) também traz o termo capacitismo como uma tradução da palavra inglesa “*ableism*” que pode ser descrita como uma discriminação em razão de uma deficiência.

Por fim, ressalta-se que existe uma grande complexidade quando trata-se da aquisição de uma deficiência para aqueles indivíduos que já estão inseridos no mercado de trabalho: por um lado há o receio de encarar o local de trabalho, de sofrer discriminações e por outro essa necessidade de retornar ao trabalho e em alguns casos buscar uma recolocação, uma nova profissão em razão das limitações, pode estimular a reconstrução de uma vida nova (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018).

3. Procedimentos metodológicos

Para este estudo, optou-se por utilizar a metodologia qualitativa, que perante os múltiplos significados, crenças, valores e atitudes, viabiliza a assimilação dos processos e fenômenos, entendendo a subjetividade dos indivíduos pesquisados e versando sobre dimensões que não podem ser quantificadas (MINAYO *et al.*, 1994).

Inicialmente definiu-se um perfil de indivíduos almejado para esta pesquisa, que são os usuários de cadeiras de rodas em razão de uma lesão medular, que possuem algum tipo de relação com o trabalho, seja ela no mercado formal, informal ou em sua capacitação. A seleção dos participantes foi por acessibilidade e conveniência. Em um primeiro momento buscou-se contato com a Associação dos Deficientes Físicos de Contagem/MG. A associação indicou alguns participantes que foram indicando outros, seguindo a técnica da bola de neve. Também foram feitos contatos com os participantes pelas redes sociais. Foram contatados 22 indivíduos, sendo que sete tiveram disponibilidade de participar do estudo.

Optou-se por realizar entrevistas em profundidade. Esse método busca a intensidade das respostas e não quantificar de forma estatística os dados, além de possibilitar certa flexibilidade, pois o entrevistado possui liberdade para definir os termos de suas respostas e o entrevistador pode adequar as perguntas realizadas (DUARTE; BARROS, 2005). Em média as entrevistas tiveram duração de 40 minutos e ocorreram entre os meses de dezembro de 2019 a abril de 2020. As entrevistas com os participantes que residiam fora de Minas Gerais, foram realizadas de forma remota. As entrevistas foram guiadas a partir de um roteiro semiestruturado elaborado a partir das pesquisas de Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007) utilizado em razão de se adequar aos objetivos desta pesquisa. As conversas foram transcritas na íntegra, respeitando o modo de falar dos entrevistados e utilizando nomes fictícios para preservar o anonimato.

As entrevistas foram analisadas por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2006). Para análise de conteúdo foram seguidas as três fases sugeridas por Bardin (2006): começando por (1) pré análise, que pode ser definida como uma etapa de organização e envolve normalmente uma leitura flutuante, isto é, um contato inicial com os dados. No caso deste trabalho, inicialmente foi realizada a leitura das entrevistas transcritas. Seguindo para a próxima fase, onde ocorre a (2) exploração dos dados, essa etapa se relaciona com a codificação do material e com a determinação de categorias de análise; essa definição pode se estabelecer a partir de um referencial teórico ou ser baseada em discursos relacionados ao tema. Para esse trabalho as categorias tomadas em um primeiro momento, partindo exclusivamente da teoria, a partir das características de um trabalho com sentido de Morin (2001), foram: Garantia de Segurança, Independência e Autonomia; Fonte de Satisfação;

Eficiência e Condução de Resultados; Manutenção da Ocupação e Sentimento de Utilidade; Construção de Relações Sociais Positivas; Moralmente aceitável e Contribuição Social. Após a análise de dados identificou-se: Ocupação de Espaços e Representatividade Social; Negação do estigma de incapacidade e Inclusão Efetiva, como categorias que atribuem um trabalho com sentido, para os lesionados medulares entrevistados. Por fim a última etapa, (3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação, neste momento trata-se os resultados obtidos, onde sintetiza-se e realça às informações para a efetiva análise, resultando assim em inferências e interpretações.

4. Apresentação e análise dos resultados

4.1 Histórias das personagens desta pesquisa

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

- a) **Tatiane** possui 19 anos, é solteira e reside na cidade de Curitiba - PR. Aos 14 anos tornou-se paraplégica em razão de um cisto na coluna. Seu sonho sempre foi ser médica, mas com a lesão ocorrendo ainda na adolescência, chegou a acreditar que não poderia mais realizar esse desejo. Hoje, com 5 anos de lesão, a estudante de medicina se orgulha de não ter deixado a lesão impedi-la de buscar o seu sonho de infância e tem a universidade como o seu principal projeto.
- b) **Igor** tem 29 anos, é casado, reside em Londrina - PR. É graduado em Administração e servidor público, atuando como assessor jurídico, além de prestar consultorias para pessoas com deficiência. Começou a trabalhar com 14 anos em uma empresa de letreiros. Aos 16 começou a estagiar em um hospital e aos finais de semana ajudava um amigo em uma *lan house*. Seu sonho era ser piloto de caça da Força Aérea Brasileira. Aos 17 anos, durante o trabalho na *lan house*, foi vítima de assalto e de uma arma de fogo que lesionou sua medula, o deixando paraplégico.
- c) **Leonardo** é solteiro, tem 32 anos e reside no interior da Bahia. No início de sua graduação em administração, aos 18 anos, foi aprovado em um concurso público em uma instituição financeira, que o faria mudar de cidade. Durante a viagem, sofreu um acidente de carro, lesionou sua medula, deixando-o tetraplégico. Leonardo se incomodava muito em retornar à casa dos pais, pela perda de autonomia. Pesquisando formas seguras para morar sozinho acabou por criar um blog, que hoje é direcionado a diversas demandas de pessoas com deficiências.
- d) **Fernanda**, 33 anos, solteira, é moradora de Brasília - DF. No mercado de trabalho desde os 13 anos, exerceu várias ocupações como babá, balconista e vendedora, até que aos 18 anos sofreu seu acidente mergulhando em uma piscina rasa, o que lesionou sua medula e a tornou tetraplégica. Hoje ocupa o cargo de gerente em uma loja especializada em cadeira de rodas e é graduada em Gestão Comercial, além de praticar o tênis de mesa.
- e) **Kátia**, 36 anos, casada, residente de Brasília – DF. Aos 14 anos Kátia foi vítima de uma bala perdida em uma lanchonete. O acidente a deixou paraplégica. Atualmente Kátia possui pós-graduação em Direito Constitucional, atua advogando em poucos casos, pois também é servidora pública, ocupando o cargo de monitora escolar.

- f) **Fábio**, 43 anos, casado, é morador de Contagem - MG e estudante de administração. Era motoboy em uma farmácia quando sofreu um acidente de trabalho. Ele conta que após o acidente ficou 3 anos afastado de suas funções até retornar atuando no setor administrativo da organização. Fábio relata que a loja em que trabalha foi pensada e estruturada de forma acessível, para que ele pudesse realizar suas novas funções com autonomia. Hoje também treina basquete.
- g) **Rodrigo**, 55 anos, casado, morador de Belo Horizonte – MG. Desde os 16 anos Rodrigo buscava alguns trabalhos esporádicos para custear suas despesas. Aos 18 anos foi aprovado em um concurso público e se tornou policial civil, onde se manteve até os 24, quando sofreu um acidente de carro que lesionou sua medula, desencadeando a tetraplegia. Hoje Rodrigo atua como advogado, além de ser auxiliar administrativo na mesma instituição de ensino em que se formou.

4.2 Caracterizando um trabalho com sentido

Percebeu-se por meio dos relatos, que o trabalho possui extrema relevância em suas vidas, configurando-se como uma construção individual e única, que não se repete integralmente entre os entrevistados. No entanto, por meio da análise de conteúdo, foi possível perceber que muitas dessas construções de sentidos para o trabalho coincidem e se relacionam. Tal fato possibilitou que os sentidos relacionados ao trabalho para usuários de cadeiras de rodas em razão de lesões medulares, fossem agrupados em nove categorias.

4.2.1 Garantia de Segurança, Independência e Autonomia

Mesmo não sendo uma unanimidade entre os participantes, o anseio por segurança, independência e autonomia foi recorrente na fala de quase todos os entrevistados, sendo o tema mais abordado. Quando se trata de pessoas com deficiência essa autonomia é ainda mais representativa, já que em razão da aquisição da deficiência, em diversos aspectos da vida o indivíduo perde a sua autonomia, além de acrescentar ao orçamento custos relativos a essa nova condição de saúde. Esse cenário é ressaltado nos discursos a seguir.

Nossa, trabalhar para mim, eu acho que foi uma das minhas melhores conquistas, ter a **independência financeira** é a melhor coisa principalmente na vida da pessoa com deficiência. (FERNANDA)

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

Pode-se afirmar também, que a autonomia financeira está diretamente ligada a autonomia física de pessoas com baixa mobilidade. A possibilidade de adquirir instrumentos facilitadores, como um carro adaptado, uma cadeira de rodas motorizada, até mesmo aparelhos eletrônicos que possibilitam ao PCD executar tarefas que exigem mobilidade física que eles não possuem, demandam de recursos financeiros que muitas vezes são investimentos altos. Tais recursos podem fazer com que a dependência de terceiros seja reduzida, propiciando autonomia para que o PCD consiga se locomover sozinho em sua própria casa, ir e vir em seu próprio carro, entre outras atividades. Como vemos na fala de Igor.

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

A autonomia retrata também sensações de poder, de responsabilidade e autossuficiência para decidir sobre suas atividades e tempo (GALVÃO; LEMOS;

CAVAZOTTE, 2018; RODRIGUES *et al.*, 2017). Pessoas com deficiência tendem a depender financeiramente de familiares e a atividade remunerada colabora para a conquista da autonomia, já que essa renda, na busca de uma vida independente, compõe parte da emancipação desses indivíduos (LIMA *et al.*, 2013). A partir do momento que um indivíduo se desvincula da casa dos pais e da relação de proteção matriarcal e patriarcal, a aquisição de uma deficiência pode significar retrocesso nas conquistas já alcançadas em seu projeto de vida, como descrito a seguir.

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

4.2.2 Fonte de Satisfação

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

Porque aquela ocupação ela me dá **prazer**, ela dá sentido para mim, é o que eu falo de **justiça ocupacional**, você está exercendo uma atividade enquanto pessoa com deficiência que dá prazer, que traz sentido a sua vida. Não é só o dinheiro que você vai receber no final do mês, mas também porque você gostou daquilo. (RODRIGO)

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007) um trabalho tedioso não possui sentido. Quando os participantes desse estudo foram questionados sobre o que consiste um trabalho sem sentido, reforçaram essa definição, no trecho seguinte.

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

Esse processo de satisfação é melhor interpretado quando os interesses e competências do sujeito vão ao encontro das premissas solicitadas pela função exercida, como também quando é estimulante e proporciona desafios (GALVÃO; LEMOS; CAVAZOTTE, 2018; MORIN, 2001). Quando falamos de contratação de pessoas com deficiência, as empresas tendem a ofertar vagas em cargos operacionais, em atividades com baixa complexidade e que demandam menor nível de escolaridade (LORENZO; SILVA, 2017; MOREIRA; CAPELLE; CARVALHO - FREITAS, 2015).

Nesse contexto Rodrigo demonstra o seu descontentamento em contratações de pessoas com deficiência, para funções inferiores às suas competências e até mesmo fora de suas formações técnicas.

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

Tal cenário corrobora para a diminuição da satisfação das pessoas com deficiência, que por mais que se capacitem podem não ser contratadas para execução de atividades que possam estimulá-las. Muitas vezes as empresas, partindo de sua racionalidade instrumental, não conseguem inserir o PCD em cargos que demandam as aptidões que o indivíduo possui, por não haver interesse em saber quais são as competências daquele candidato, o contratando

para funções mais simples, diminuindo assim a satisfação da pessoa, que percebe que suas competências poderiam agregar mais na execução de outro trabalho. Dessa forma, faz-se necessário alterações profundas na inclusão do PCD, que ultrapassem o cumprimento da Lei e os possibilitem a verdadeira inclusão social (PAGLIUCA *et al.*, 2015).

4.2.3 Eficiência e Condução de Resultados

O trabalho é visto como um mecanismo de inserção no circuito produção-consumo e é refletido no modelo de produção capitalista dentro das subjetividades dos indivíduos (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018). Rodrigo visualiza o resultado do seu trabalho na possibilidade de acesso no que ele chama de meios de produção: “Trabalho pra mim é se sentir produtivo, entrando na visão marxista mesmo, mas tendo acesso aos meios de produção.”

Outro participante já traz uma percepção de que a sua entrega de resultados perpassa por uma adequação de suas competências, como descrito a seguir.

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

Para uma pessoa com deficiência adquirida, perceber que a sua força de trabalho ainda pode entregar resultados eficientes, reforça que esses indivíduos podem ser produtivos mesmo com suas limitações físicas. A aquisição de uma deficiência pode inicialmente limitar muitas ações e interromper muitos projetos, sendo assim, ter uma atividade que permita a visualização de um produto, seja ele tátil ou não, agrega sentido ao trabalho executado.

4.3.4 Manutenção da Ocupação e Sentimento de Utilidade

Por meio de uma estruturação do tempo, o trabalho mantém os sujeitos ocupados permitindo assim a composição de vida e da história do indivíduo, através da rotina, principalmente em momentos livres, onde há inúmeras opções de atividades (MORIN, 2001). Essa ocupação livra o trabalhador da ociosidade, que aqui está inserida em um contexto negativo (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018). Leonardo levanta essa função que o trabalho ocupa em sua vida:

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

Santos e Carvalho-Freitas (2018) acrescentam que o trabalho tem função de estabelecer objetivos e motivar os que o exercem. Como Leonardo reforça ao apontar o caráter motivador das suas atividades em seu cotidiano e no desejo de novas conquistas.

Então, é uma necessidade, de me trazer um movimento, **de devolver o movimento que a lesão de certa forma me roubou**. Então o trabalho tem esse sentido pra mim. De... de deixar a minha vida em movimento, sabe?! (IGOR)

Tratando de pessoas com deficiência, mais especificamente paraplegias e tetraplegias adquiridas, o indivíduo perde a capacidade de se manter ativo fisicamente, obtendo no trabalho uma oportunidade de ocupar a mente, como é evidenciado na declaração anterior.

4.2.5 Construção de Relações Sociais Positivas

A interação entre pessoas é mais uma das características atribuídas a um trabalho com sentido, sendo um componente para construção das identidades pessoais e sociais, essa

interação permite que o sujeito colabore com seus colegas de trabalho, participe das decisões de seus gestores, obtenha reconhecimento por contribuições e pode acontecer em interações com os pares, gerentes e clientes (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Kátia e Fernanda apontam uma positividade nas interações com seus colegas de trabalho e clientes.

Mas assim, os colegas aqui eles sempre respeitaram muito né?! Sempre buscaram se adequar às minhas limitações, né?! [...] **Buscaram proporcionar um ambiente acessível para mim**, para que eu pudesse executar as tarefas né?!(KÁTIA)
É um público que eu gosto muito, de verdade. Amo muito trabalhar aqui e que a gente se entende né?! [...] Assim eu acabo ganhando bastante amigo, **não só clientes, mas amigos também**. (FERNANDA)

Essa relação de reconhecimento, obtida através das relações sociais, no que tange às contribuições obtidas em função do trabalho (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007), é perceptível quando Rodrigo traz sua relação com os clientes da instituição de ensino em que trabalha.

[...] eu tenho um setor lá que tem 5, 6 pessoas, às vezes a resposta eles [alunos] poderiam pegar com qualquer um dos outros lá. Mas não, “O Rodrigo vai resolver isso aqui para mim.” Entendeu?! Eu vejo que eu tenho um significado, uma importância naquele setor que eu trabalho, [...] E aí eu vejo como o melhor de tudo, quando você **vê esse reconhecimento**. (RODRIGO)

Durante as interações sociais são construídos laços sociais que oferecem uma fuga da sensação de isolamento que alguns indivíduos possam encontrar (GALVÃO; LEMOS; CAVAZOTTE, 2018). Sendo assim, vemos que o trabalho pode proporcionar a lesionados medulares uma possibilidade de reinserção social, já que após a aquisição de suas deficiências muitas interações são extintas e esse contato frequente com colegas de trabalho e clientes compõe mais uma das características de um trabalho com sentido.

4.3.6 Moralmente aceitável e Contribuição Social

O trabalho moralmente aceito é aquele que traz uma contribuição social responsável, onde os interesses pessoais do indivíduo podem ser ignorados em função de uma causa expressiva, considera-se assim as implicações que o trabalho possui para o sujeito, como também para a sociedade como um todo (MORIN, 2001). Contribuir socialmente fez parte representativa do discurso dos entrevistados deste estudo.

É...o sentido eu acredito que... **a melhor palavra seria legado**. O que eu quero deixar para toda a sociedade, aos leitores, aos colaboradores... **é esse legado que o blog vai deixar com o tempo**. Não sei se vai durar para sempre, não sei se vai continuar após de mim, mas eu acho que é palavra é legado. (LEONARDO)
A sensação de pertença mesmo em uma sociedade, né?! A possibilidade de ser melhor e de **entregar para a sociedade alguma coisa importante** né?! [...] você além de ser útil para a organização em que você tá trabalhando, você trabalha mesmo para que a sociedade seja um lugar melhor. (IGOR)

Igor e Leonardo possuem o entendimento de que o seu trabalho faz parte da construção de algo maior, como um fragmento importante para manter a sociedade em funcionamento. Enquanto pessoas com deficiência, essa sensação de pertença é reforçada por um sentimento de utilidade, o sujeito reforça mais uma vez a sua capacidade de contribuir socialmente, indo além de suas limitações físicas.

4.3.7 Ocupação de Espaços e Representatividade Social

Participantes desse estudo revelam que um dos sentidos primordiais para o seu trabalho tem relação com a ocupação de espaços, em uma tentativa de diminuir a visão social capacitista, corroborando com os estudos de Galvão, Lemos e Cavazotte (2018) quando tratam da representatividade como fonte de prazer.

[...] **o sentido é não me sentir excluído da sociedade**, basicamente é isso. E mostrar também para pessoas que não tem deficiência que acaba acostumando [...] acaba conhecendo e vendo que não é um obstáculo tão grande como eles imaginavam. [...] Várias pessoas já falaram, já relataram isso para mim né?! “Eu tinha uma outra visão”. Por isso que é bom você conviver com pessoas com deficiência ou não, dependendo do nível da deficiência, do grau da deficiência, porque **você acaba levando esse conceito bom para as pessoas**. (FÁBIO)

No entanto esse processo não é simples, demanda tempo, empenho e abertura da sociedade. Rodrigo coloca de forma incisiva que nessa busca é necessário ser visto, procurar constantemente ser incluído. O participante reforça também que pode ser um processo incômodo, mas necessário para mudanças ocorrerem.

A presença ela é o fator, pra mim, o mais determinante para essa mudança, **é a nossa presença**. Se for pra incomodar, não tem problema se for pra incomodar, mas quanto mais presente, mais vai ocorrer essa mudança. Não é fácil, olha a construção histórica que foi até chegar o termo pessoa com deficiência. (RODRIGO)

Mesmo sendo um processo denso e demorado, quando a pessoa com deficiência percebe que a sua presença colaborou para a diluição do capacitismo de uma parte da sociedade, o seu trabalho é visto de forma mais significativa.

4.3.8 Negação do estigma de incapacidade

O processo para reverter o conceito de que a pessoa com deficiência é improdutiva, incapaz, onerosa, devagar, um sujeito escasso de competências e desenvolver o entendimento de que o sujeito com deficiência é um indivíduo capaz, produtivo, que pode ser um profissional qualificado é complexo e demorado, que deve ser tido como um compromisso social, como afirmam Galvão, Lemos e Cavazotte (2018) que também apontaram o combate a estigmas como um fator que confere sentido ao trabalho para os PCDs. Tatiane se sente temerosa com a recepção de seus colegas e pacientes. Mas reforça a expectativa de que a sua formação seja respeitada, já que é uma comprovação de sua capacitação

Porque igual eu falei, eu não vou ser menos médica por tá na cadeira de rodas, então [...] que a minha cadeira não seja vista como algum problema. A gente sabe que tem preconceito ali, sabemos que tem todo esse processo aí né?! Mas espero que **não vejam a minha cadeira de rodas, mas a minha pessoa e a minha formação**. (TATIANE)

Vemos nos trechos abaixo, que Igor e Fernanda percebiam, antes de ter um trabalho e consequentemente autonomia financeira, esse estigma de incapaz e coitado.

É, primeiro é muito legal quando você consegue ser responsável pelas suas próprias contas. Isso é muito bacana, principalmente tendo uma deficiência, né?! **A gente escuta quando tem uma deficiência, que a gente nunca vai ser capaz** de ser dono, responsável né?! Pela própria vida. (IGOR)
Quando você tem seu próprio dinheiro, você não... você **não se vê mais como coitadinha**.(FERNANDA)

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

4.3.9 Inclusão Efetiva

Na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a visão capacitista pode ser vista em dois contextos opostos, muitas vezes esse grupo é tido como um exemplo de superação, como indivíduos dedicados, com práticas que devem ser copiadas pelos outros colegas (VASCONCELOS, 2010). No entanto, em outros casos, são vistos como um grupo de indivíduos que necessitam de auxílio constante, perdendo sua capacidade produtiva, de entregar resultados. Além disso, a presença da pessoa com deficiência no mercado pode ser interpretada como um empecilho, sendo uma pessoa contra produtiva, que atrapalha o bom desempenho dos seus colegas. É possível notar os dois cenários nos trechos abaixo.

As pessoas, às vezes, **subestimem** muito as pessoas com deficiência ou até **superestimem** também né?! Como se enxergassem **como super herói**, como o cara que tem que entender tudo.[...] (IGOR)
“Ele sabe que **ele tá aqui pra cumprir cota**.” Eu já ouvi isso e é uma visão muito preconceituosa.[...] as pessoas com deficiência são tratadas de forma, **como se fosse um favor que a sociedade, em tese, estaria fazendo**. (RODRIGO)

Ambos os contextos são prejudiciais para o trabalho da pessoa com deficiência, já que esse especialismo construído no cenário do PCD como super herói, exemplo a ser seguido, tende a pressionar o indivíduo demasiada e desnecessariamente. Já a subestimação das pessoas com deficiência aliena seu entendimento do direito ao trabalho e a autonomia, por querer que o PCD sinta-se grato à sociedade pelo emprego e pela existência das cotas. (DIAS, 2013). Leonardo nos traz um exemplo onde é possível ver a dualidade no trabalho do cadeirante.

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

Precisamos reforçar que a pessoa com deficiência não deve ser considerada inferior, ou incapaz de exercer um trabalho, como também não pode ser tida como um indivíduo superior que derruba os obstáculos impostos. Mas é essencial que a sua condição seja analisada, tratando de cadeirantes que possuem limitações físicas, o ideal deve ser a adaptação das ferramentas para que a execução das atividades ocorra de forma produtiva e que não prejudique a saúde do trabalhador.

Ressalta-se aqui, um ponto da lei de cotas que atinge diretamente os participantes deste estudo. A legislação prevê a contratação de pessoas com quaisquer tipos de deficiências e percebe-se que há uma predileção dos empregadores para escolha de candidatos com deficiências menos severas, ou seja, aquelas que exigem menores custos com adaptações.

Então assim, fiz várias entrevistas em várias empresas e **nunca fui chamada, nem por cota, nem por nada** eu nunca tive uma oportunidade pra mostrar o meu trabalho, o que eu podia acrescentar para a empresa. (FERNANDA)

Franco *et al.* (2017) explanam que o trabalhador com deficiência é alvo de dúvidas aos empregadores no tocante a sua capacidade de realizar suas atividades e na execução dessas com qualidade. Percebemos na afirmação anterior como pode ser ainda mais complexo para o sujeito com paraplegia, ou tetraplegia, como é o caso de Fernanda, a inserção no mercado de trabalho. O entendimento das organizações ainda se baseia nos custos para adaptações que poderiam vir a ser necessárias e acabam optando pela contratação de um indivíduo que apresenta uma limitação, física ou não, reduzida. Corroborando com Freitas (2015) que afirma que as organizações públicas e privadas podem perpetua o *status quo* de discriminação para com as minorias e Lorenzo e Silva (2017) que completam que existem profissionais de recursos humanos que optam pela contratação de pessoas com deficiências mais leves visto que estas carecem de menores adaptações físicas e da equipe de trabalho.

Rodrigo também possui essa percepção do cenário corporativo, trazendo a seguir um exemplo que ilustra do que estamos tratando.

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

Quando falamos da lei de cotas dentro do setor público, notamos um cenário inicialmente menos excludente, já que as vagas, além de possuírem um percentual maior reservado, são preenchidas por meio de concurso público.

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

Dizemos aqui, que é um cenário inicialmente menos excludente, pois não podemos afirmar que todos os indivíduos que possuem uma deficiência têm acesso à educação adequada para competir em equidade, dentro do cenário socioeconômico nacional.

Por fim, sabemos da importância da legislação para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas é preciso reforçar que o mecanismo não se trata de caridade e que ainda é demasiadamente ineficaz, estando distante ainda da real inclusão, o que aponta para necessidade da implementação efetiva de ações de inclusão na esfera pública e privada (PLAGIUCA, *et al.*, 2015).

5. Considerações finais

O objetivo deste estudo foi compreender o sentido percebido no trabalho para usuários de cadeira de rodas, em função de uma lesão medular. Foram realizadas sete entrevistas, com cadeirantes que adquiriram uma deficiência física na adolescência ou na vida adulta, em função de um trauma medular. Mediante análises de entrevistas, identificamos que as percepções sobre o sentido do trabalho são múltiplas e entendemos a relevância e a centralidade do trabalho para os participantes. Essa importância não está ancorada apenas no caráter instrumental, mesmo que esse tenha forte influência, mas também em termos mais subjetivos que envolvem questões sociais, de ocupação de espaços, de utilidade social e diluição do capacitismo.

No que tange às características percebidas para a composição do sentido do trabalho para os usuários de cadeira de rodas que participam desse estudo, a análise dos dados nos permitiu retomar e encontrar nove categorias. Percebemos que as seis primeiras categorias

convergem com estudos já elaborados acerca do sentido do trabalho, realizados com sujeito sem deficiências. Já as três últimas categorias, se relacionam fortemente com a quebra do capacitismo, com o desejo de reforçar a utilidade que o cadeirante ainda possui, mesmo com as limitações adquiridas com a lesão.

Apesar do nosso estudo ter o recorte no público cadeirantes com lesão medular com intuito de analisar possíveis peculiaridades, encontramos resultados semelhantes aos de Galvão, Lemos e Cavazotte (2018) que estudaram o sentido do trabalho para portadores de lesões adquiridas de múltiplas deficiências, a saber fontes de prazer e satisfação; inserção social/ocupação de espaços de representatividade social; combate a estigmas, superação de barreiras e quebra do mito de incapacitismo/negação do estigma de incapacidade e inclusão efetiva. Também houve congruência de resultados com o estudo de Santos e Carvalho-Freitas (2018) que estudam sujeitos com deficiência adquirida (física, auditiva ou visual), nos fatores de satisfação; utilidade; independência e sobrevivência/autonomia. Por fim, também reforça a importância da inclusão das pessoas com deficiência, para além do cumprimento das leis de cotas.

Pretendemos com essa pesquisa contribuir com os estudos acerca do sentido do trabalho. Percebendo que a maioria dos estudos que tratam sobre pessoas com deficiência, o fazem normalmente sem muitas segmentações, tratando os sujeitos de forma ampla e generalizada. Buscamos ampliar a perspectiva no que se refere às deficiências adquiridas, por possuírem diversas peculiaridades quando comparadas às deficiências congênitas. Como vimos nesse estudo, podem ocorrer em cenários traumáticos, com difícil reabilitação e causando forte sofrimento. As deficiências adquiridas demandam uma investigação específica, que pode ser distorcida quando tratada sem a diferenciação devida.

Como contribuição social, com esse trabalho espera-se que as organizações, por meio de seus gestores, em especial os responsáveis pelos setores de recrutamento e seleção, reconheçam que a racionalidade instrumental vigente está carregada de uma visão capacitista, que precisa ser desconstruída, para que as contratações de pessoas com deficiência sejam realmente inclusivas e não apenas o cumprimento de uma legislação que apenas integram o PCD. Ainda dentro da contribuição social, esperamos também que a sociedade, além das organizações, possa através desse trabalho compreender que ainda somos uma sociedade capacitista. E partindo desse entendimento inicial, desconstruirmos o estigma de que a pessoa com deficiência, em especial o sujeito usuário de cadeira de rodas, é alguém incapaz de cuidar de si, que dependerá sempre e para tudo da ajuda de terceiros. Ou ainda que esse sujeito é um exemplo de superação por conseguir exercer atividades cotidianas, como dirigir o seu carro, ou cuidar de seus filhos. Ambos os cenários são capacitistas. Para efetiva inclusão social da pessoa com deficiência é necessário que o sujeito possua autonomia para suas ações cotidianas e é obrigação social ofertar tais condições, sem subestimar e superestimar a pessoa com deficiência.

Como limitações desta pesquisa, salientamos a dificuldade de encontrar indivíduos que sofreram uma lesão medular, que estivessem no mercado após o trauma e que estivessem dispostos a participar. Durante a captação percebeu-se que muitos lesionados acabaram por não ingressar ou retornar ao mercado de trabalho, recorrendo a aposentadoria por invalidez. Isso se deve às condições de saúde, que podem ser limitantes em alguns aspectos, mas há também a falta de oportunidades no mercado, principalmente para cadeirantes com baixa mobilidade. Como sabemos, mesmo com as leis de cotas, muitas empresas acabam optando pela contratação de funcionários que possuem deficiências mais leves, de preferência pouco perceptíveis, conforme apontam Lorenzo e Silva (2017) os profissionais de recursos humanos optam pela contratação de pessoas com deficiências mais leves que necessitem de menores adaptações físicas e da equipe de trabalho.

Outra questão limitante do trabalho, é que podemos considerar os sujeitos participantes como indivíduos privilegiados. Todos os participantes obtiveram acesso à educação em nível superior, o que não é a realidade da maioria das pessoas com e sem deficiência em nosso país, tal característica pode influir na visão das personagens participantes em relação às percepções sobre os sentidos do trabalho.

Consideramos também que muitas questões levantadas nessa pesquisa precisam ser discutidas à luz de maiores informações e de dados mais completos, para que sejam investigadas com maior profundidade. Sendo assim, apontamos a necessidade de pesquisas que se dediquem a compreender melhor: se há e quais são as diferenças nos sentidos atribuídos ao trabalho para pessoas com deficiências congênitas e adquiridas; a relação dos níveis de escolaridade com a atribuição de sentidos para o trabalho; a relação entre remuneração e sentido do trabalho para os usuários de cadeira de rodas; se há e quais seriam os sentidos percebidos no trabalho para a pessoa com deficiência contratadas dentro e fora da lei de cotas. A investigação mais contundente dessas questões pode originar um maior entendimento de dimensões subjetivas, como também de aspectos objetivos dos indivíduos com deficiência, além de poder melhorar a compreensão de que forma tais particularidades influem nas percepções sobre o trabalho.

Referências

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BENDASSOLLI, P. F.; COELHO-LIMA, F. Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 2, 383-393, 2015.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União....** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm Acesso em: 01 jul. 2019.
- BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: 01 jul. 2019.
- CARVALHO-FREITAS, M. N., *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **RAE**, v. 50, n. 3, 364-275, jul./set, 2010.
- CEREZETTI, C. R. N. *et al.* Lesão Medular Traumática e estratégias de enfrentamento: revisão crítica. **O Mundo da Saúde**, São Paulo. v. 36, n. 2, 318-326, abr./jun., 2012.
- CUSTÓDIO, N. R. *O et al.* Lesão medular no Centro de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo (CRER- GO). **Coluna/Columna**, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 265-268, 2009.
- DIAS, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. *In: Anais do II Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência*; São Paulo. p. 5. 2013.
- DUARTE, J.; BARROS, A. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005.
- FRANCO, D. S. *et al.* Entre a Inserção e a Inclusão de Minorias nas Organizações: Uma Análise Crítica.... **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.
- FREITAS, M. E. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, p. 87-135, 2015.
- GALVAO, M. F. G; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Revisitando o tradicional: o significado do trabalho para pessoas com deficiências adquiridas. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 19, n. spe, eRAMD180079, 2018.
- GUIMARÃES, M. P. Acessibilidade. *In: Seminário Internacional: Sociedade Inclusiva Puc Minas. Anais ...* Belo Horizonte, PUC Minas, p.117-122, 2001.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência. IBGE, 2012.
- KIM, K. M. *et al.* The meaning of social inclusion for people with disabilities in South Korea. **International Journal of Disability, Development and Education**, v. 64, n. 1, p. 19-32, 2017.

LEIULFSRUD, A. S. *et al.* The meaning of employment from the perspective of persons with spinal cord injuries in six European countries. **Work**, v. 55, n. 1, p. 133-144, 2016.

LIMA, M. P. T. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**. v.14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas.... Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 23, n. 3, p. 345-360, jul./set., 2017.

MINAYO, M. C. S; DESLANDES, S. F; NETO, O. C; GOMES, R. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro, Petrópolis, Vozes (Coleção: Temas Sociais), 16 ed., 1994.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Diretrizes de Atenção à Pessoa com Lesão Medular**. Brasília, DF, 2013.

MOREIRA, L. B.; CAPPELLE, M. C. A.; CARVALHO-FREITAS, M. N. A. Dinâmica Identitária De Pessoas com Deficiência.... **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 40-61, Feb. 2015.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 47-56, 2007.

PAGLIUCA, L. M. F. *et al.* Repercussão de políticas públicas inclusivas.... **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro , v. 19, n. 3, p. 498-504, Sept. 2015.

PAIVA, J. C.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C.. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades.... **Estud. pesquis. psicol.**, Rio de Janeiro , v. 15, n. 1, p. 218-239, abr. 2015 .

PEIRÓ, J. M; PRIETO, F. A. **Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo**.15-33. Madrid: Editorial Síntesis. 1996.

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

RODRIGUES, A. L. *et al.* 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. *et al.* Significado do Trabalho: desafios para o século XXI. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie** , São Paulo, v. 19, n. spe, eRAMP180206, 2018.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. C. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. 1-11, maio, 2018.

SILVA, A. I.; RIBEIRO, M. A. **As repercussões psicossociais do recebimento do Benefício de Prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física**. 125 p. Dissertação – (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis.... **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.

VASCONCELOS, F. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho em Salvador, Bahia**. São Paulo, 2010.

VILLAS-BOAS, A. A.; MORIN, E. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.... **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016.