

**INFLUÊNCIA DE ASPECTOS SUBJETIVOS NAS AÇÕES ORGANIZACIONAIS
DIRECIONADAS A PESSOAS QUE SE ACIDENTARAM NO TRABALHO**

JOELMA CRISTINA SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI (UFSJ)

MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI (UFSJ)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

INFLUÊNCIA DE ASPECTOS SUBJETIVOS NAS AÇÕES ORGANIZACIONAIS DIRECIONADAS A PESSOAS QUE SE ACIDENTARAM NO TRABALHO

Introdução

Os avanços observados na inclusão social de pessoas com deficiência e, mais especificamente, na inclusão no trabalho ainda estão longe do ideal e ocorreram, principalmente, em decorrência da Lei nº 8.213/1991, que estipulou que empresas com mais de 100 funcionários deveriam reservar de 2% a 5% dos seus postos de trabalho para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiárias da Previdência Social reabilitadas. Embora tenha sido possível constatar um aumento no número de contratações de pessoas com deficiência ao longo dos anos, esse crescimento tem sido lento e, atualmente, representa somente 1% do total de vínculos empregatícios formais, no Brasil (Benevides & Alencar, 2020; Ministério do Trabalho e Previdência, 2022). Além disso, pessoas com deficiência têm rendimento domiciliar *per capita* menor do que pessoas sem deficiência e, quando empregadas, recebem, em média, 2/3 da remuneração de pessoas sem deficiência, além de estarem mais inseridas em atividades econômicas com rendimentos médios relativamente menores, como serviços domésticos, agropecuária, alojamento e alimentação (IBGE, 2022).

Muitas das dificuldades que as pessoas com deficiência encontram para se inserirem no mercado de trabalho são decorrentes da discriminação, visto que o estereótipo de incapacidade leva muitas organizações a pressuporem que pessoas com deficiência não conseguem produzir na quantidade e/ou na qualidade esperada, o que dificultaria a obtenção de lucro pelas empresas (Neves-Silva et al., 2015; Ribeiro & Carneiro, 2009; Stone et al., 2006). Nesse sentido, observa-se que as organizações demonstram desconhecimento acerca da capacidade de trabalho ou mesmo preconceito em relação à admissão de pessoas com deficiência, o que é expresso na manutenção de obstáculos que as impedem de terem bom desempenho no trabalho (Carvalho-Freitas & Santos, 2023). Estudos indicam que empregadores são influenciados pelas características aparentes das deficiências, fazendo que pessoas que necessitem de mais ajustes na infraestrutura e/ou nas condições de trabalho sejam preteridas nas contratações ou ocupem cargos menos valorizados socialmente (Becker, 2019; Ribeiro & Carneiro, 2009; Violante & Leite, 2011). Muitas deficiências físicas consideradas leves não necessitam de adaptações dos postos de trabalho e, portanto, não geram custos para as organizações, refletindo um fator de preferência das empresas na efetivação de contratações, uma vez que quase 45% das pessoas com deficiência empregadas formalmente apresentam deficiência física (Ministério do Trabalho e Previdência, 2022). Pesquisa de Ribeiro e Carneiro (2009), sobre dados de uma Procuradoria Regional do Trabalho, constatou que grande parte das pessoas com deficiência física contratadas pelas empresas adquiriu a deficiência devido a acidentes, o que incluía acidentes laborais ocorridos na própria empresa.

De modo geral, o que se percebe é que o perfil de trabalhador buscado por grande parte das organizações ainda é o de uma pessoa com deficiência que atenda aos requisitos para contratação, de acordo com a legislação, mas que seja o mais próximo possível ao perfil de uma pessoa sem deficiência. Estudos demonstram que diante da garantia de acessibilidade, de processos de socialização bem-feitos e da adequação entre o desenho do cargo e o perfil de competências dos trabalhadores com deficiência, além de gestores e colegas preocupados com a inclusão, as pessoas com deficiência se mostram aptas a corresponder às expectativas de desempenho (Carvalho-Freitas & Santos, 2023). Neves-Silva et al. (2015) argumentam que as organizações precisam se dispor a transformar as próprias práticas de gestão, para que a contratação de pessoas com deficiência não seja vista como mera imposição legal. Cabe ressaltar que a pressão governamental para a garantia do cumprimento da legislação e o investimento de empresas em capacitação profissional de trabalhadores com deficiência têm contribuído positivamente para a inclusão e o aumento do número de pessoas com deficiência

empregadas no mercado formal de trabalho (Paiva & Bendassolli, 2017). Nesse sentido, a análise das pesquisas sobre inclusão, desenvolvidas nas últimas décadas, demonstra a necessidade de esforços coletivos que contribuam para mudanças nas concepções de deficiência e nas lógicas que orientam as relações socioprofissionais e as práticas de gestão (Werneck-Souza et al., 2020).

Nesse contexto, os poucos estudos acerca da reinserção de pessoas com deficiência adquirida demonstram que esse processo tende a se deparar com inúmeras questões psicossociais, organizacionais e legais. Para Fechio et al. (2009), a aquisição de uma deficiência física pode ocasionar uma ruptura na imagem ocupacional. Segundo Teixeira e Guimarães (2006) se, por um lado, muitas pessoas que adquirem uma deficiência solicitam aposentadoria por invalidez devido ao receio de enfrentar o local de trabalho e/ou de passar por situações de discriminação, por outro lado, o desejo ou a necessidade de voltar a trabalhar podem propiciar a retomada da trajetória de vida. Assunção e Sette (2010), ao descreverem aspectos subjetivos da aquisição de uma deficiência visual pelo primeiro autor, relatam a necessidade e a relevância da reinserção profissional no antigo ambiente de trabalho, bem como as adaptações que ele, colegas e gestores realizaram. Nesse processo, mostra-se necessário também o conhecimento sobre as demais competências do trabalhador ou o seu interesse em assumir outras funções, já que, em determinadas situações, ele não poderá voltar a atuar no cargo em que estava alocado (Rebello, 2008). Além disso, é importante que a própria pessoa com deficiência contribua para o processo de retorno pela análise das atividades que se sente ou não disposta a continuar exercendo, bem como pela indicação das necessidades de adaptações.

Entre os diversos fatores ambientais que podem levar à aquisição de uma deficiência, estão os acidentes de trabalho, os quais ocorrem pelo exercício de atividade laboral e provocam lesões corporais ou perturbações funcionais que levam à morte, à perda ou à redução (temporária ou permanente) da capacidade para o trabalho (Lei nº 8.213/1991). Os dados mais recentes, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência (2023), informam que foram registrados oficialmente mais de meio milhão de acidentes de trabalho, em 2021. É reconhecido que existe uma enorme e persistente subnotificação das ocorrências de acidentes laborais, visto que as informações da Previdência Social abarcam somente trabalhadores com vínculo empregatício formal, desconsiderando servidores públicos de regime estatutário e trabalhadores informais, o que resulta na produção de números pouco confiáveis (Cavalcante et al., 2015; Maia et al., 2015). Deste modo, os dados divulgados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) referem-se somente a segurados que tiveram acidentes ou doenças com caráter ocupacional reconhecido e receberam auxílio-acidente. Uma estimativa ampla acerca do número de acidentados no Brasil pode ser obtida pela análise da mais recente Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2021) e que considerou a declaração de pessoas inseridas no mercado formal e informal de trabalho, as quais relataram ter sofrido algum acidente laboral nos últimos 12 meses anteriores ao estudo. Assim, foram estimados mais de 2,6 milhões de acidentados em 2019 e, entre essas pessoas, 2,7% tiveram sequelas físicas permanentes devido aos acidentes sofridos (IBGE, 2021), o equivalente a mais de 70 mil pessoas no período de um ano.

Os acidentes de trabalho consistem no principal agravo à saúde dos trabalhadores e, além dos custos financeiros para a saúde pública, para o sistema previdenciário e para as organizações, geram um impacto incalculável do ponto de vista qualitativo para indivíduos, famílias, colegas de trabalho, organizações e sociedade como um todo (Cavalcante et al., 2015; Vilela et al., 2012). No âmbito do Programa de Reabilitação Profissional do INSS, Vacaro e Pedrosa (2011) identificaram que 58,7% dos beneficiários de auxílio-acidente retornaram ao trabalho, enquanto Farias e Lucca (2013) observaram que 65% dos acidentados que tiveram amputação de membros voltaram a trabalhar. Em estudo com trabalhadores da

construção civil, a maioria sem vínculo com o mercado formal e sem acesso a benefícios previdenciários, Souza et al. (2016) observaram que, após sofrerem acidentes graves, eles retornaram ao trabalho sem estarem totalmente recuperados, o que os obrigava a lidar com perdas financeiras e com o abandono de empregadores (já que muitos foram desligados após os acidentes) e com consequências físicas que dificultavam que eles alcançassem condições satisfatórias de produção neste ramo de atividade.

O processo de reinserção no trabalho pode assumir múltiplas formas, não apenas em razão de suas consequências visíveis, mas também porque o período de afastamento laboral, em razão de acidentes ou adoecimentos relacionados ao trabalho, pode, por si só, levar a sofrimento psicológico. O afastamento pode expor a pessoa a constrangimentos, ser motivo de ansiedade e incerteza diante de mudanças nas perspectivas de vida, provocar estresse e sofrimento pelas novas condições e relações laborais, bem como gerar receios de realocação em funções novas ou com menor reconhecimento social (Canal & Cruz, 2013; Izaias et al., 2020; Rosin-Pinola et al., 2004; Simonelli et al., 2010; Vargas et al., 2017). Além disso, a vivência de um acidente laboral pode fazer as pessoas repensarem suas condições de vida e de trabalho, e a exclusão do contexto de trabalho, ainda que temporária, pode deixar traumas e transformar a percepção que os trabalhadores tinham sobre as próprias experiências construídas pela atividade profissional (Garbin, 2012). Em estudo com trabalhadores acidentados, Garbin (2012) observou que as sequelas físicas adquiridas em decorrência dos acidentes de trabalho podiam estar relacionadas à emergência de sintomas depressivos, gerando incerteza sobre o retorno ao antigo emprego e à receptividade dos colegas de trabalho.

Destaca-se ainda que, nos casos em que um acidente de trabalho tem como consequência a aquisição de uma deficiência, os impactos podem ir além das questões relacionadas à reabilitação física e emocional, e repercutir sobre outros aspectos, como a identidade profissional e as relações com o contexto organizacional. Em pesquisa, Santos e Carvalho-Freitas (2018) observaram que a maioria das pessoas que adquiriu uma deficiência em razão de acidente de trabalho relatou pouco ou nenhum interesse em voltar a trabalhar nas empresas em que se acidentaram, mas retornou motivada, principalmente, por questões financeiras. Por outro lado, entende-se que, em muitos casos, após a assimilação das mudanças e a elaboração das aprendizagens, o retorno ao trabalho da pessoa com deficiência adquirida pode se configurar como um fator estruturante para a continuidade da vida social, tanto nos seus aspectos materiais como afetivos, relacionados a necessidades, expectativas e sentidos atribuídos à realidade (Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Nesse contexto, o retorno de um trabalhador reabilitado pode apresentar tanto elementos que facilitam o processo, como conhecimento da gestão e da cultura organizacional, quanto fatores que podem dificultá-lo, como eventuais mudanças nas atividades atribuídas (Rebelo, 2008), que podem ser necessárias para possibilitar a reinserção dessas pessoas. Ressalta-se que a Lei nº 8.213/1991 determina que o contrato de trabalho da pessoa que sofreu um acidente de trabalho deve ser mantido pela organização em que ela se acidentou por, pelo menos, 12 meses após o seu retorno às atividades laborais, o que, a princípio, deveria garantir a busca organizacional por estratégias de inclusão no trabalho.

Por ser um evento imprevisto, decorrente de uma atividade tão valorizada socialmente, como o trabalho, entende-se que a deficiência adquirida neste contexto pode provocar uma reavaliação das experiências de vida e das relações laborais, além de uma reorganização das atividades cotidianas. Santana et al. (2009) salientam que os acidentes laborais podem ser prevenidos, pois se distingue grande parte dos seus determinantes, no entanto, um maior volume de informações sobre a extensão e as consequências dos acidentes de trabalho pode contribuir para que este assunto tenha prioridade no estabelecimento de políticas públicas. Constata-se que a temática do retorno ao trabalho é pouco estudada no Brasil e fatores como

dor, questões psicossociais, apoio organizacional, modificações nos postos de trabalho e políticas de suporte precisam ser observados e discutidos com maior profundidade (Cabral et al., 2010; Pettoruti & Faiman, 2018; Uhlmann et al., 2019). Considerando ainda que existe pouco debate acadêmico sobre a aquisição de uma deficiência por acidente laboral (Garbin, 2016), este estudo teve por objetivo compreender aspectos referentes ao processo de retorno ao trabalho de pessoas que adquiriram algum tipo de deficiência devido a acidente laboral, na perspectiva de profissionais de Recursos Humanos. Essa categoria profissional tende a ser uma das mais diretamente envolvidas com as ações de suporte organizacional e de reinserção, nos casos de adoecimentos e acidentes que geram afastamentos, e, por isso, identifica-se a necessidade de uma melhor compreensão sobre suas práticas relacionadas a trabalhadores com eventuais sequelas adquiridas no contexto de trabalho.

Método

A pesquisa qualitativa se baseia no princípio de construção social da realidade e faz uso de textos (e não de números) como material empírico, adequando métodos a questões investigadas, os quais se estruturam de forma aberta, visando à compressão de processos ou relações (Flick, 2009). Logo, a investigação científica de abordagem qualitativa se ocupa do conjunto dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, entendendo que o ser humano age, reflete sobre suas ações e as interpreta dentro e a partir de sua realidade vivida e compartilhada (Minayo, 2016). Epistemologicamente, a pesquisa qualitativa se situa na direção oposta ao positivismo e se filia ao construcionismo/construtivismo social, compreendendo que as realidades são produtos sociais das pessoas, das interações e das instituições. Assim, as condições objetivas e materiais de vida são relevantes para a realidade, principalmente, por causa dos sentidos subjetivos atribuídos a ela.

A presente pesquisa partiu, então, destes pressupostos e, tendo em vista a questão proposta, fez-se opção por entrevistas individuais abertas como procedimento de coleta/produção de dados, considerando a necessidade de se compreender práticas profissionais relacionadas ao retorno ao trabalho de pessoas com deficiências adquiridas por acidente laboral. Segundo Minayo e Costa (2018), a entrevista constitui a técnica mais utilizada na pesquisa qualitativa empírica, sendo caracterizada como uma conversa realizada por iniciativa do entrevistador e com a finalidade de construir informações pertinentes para uma questão científica. A forma específica de interação estabelecida numa entrevista de pesquisa favorece a identificação de opiniões, crenças, valores e significados atribuídos pelo entrevistado a si mesmo, aos outros e à realidade, num processo de influência recíproca entre entrevistador e entrevistado (Fraser & Gondim, 2004). Apesar de ser feita individualmente, toda entrevista contém depoimentos pessoais, mas também coletivos, uma vez que reflete questões pertinentes ao contexto de seu grupo, gênero, raça e classe, bem como do seu momento social e histórico (Freitas, 2002). Na entrevista aberta, o participante é convidado a falar livremente sobre um tema e, em caso de necessidade de maior aprofundamento, o pesquisador faz perguntas para ampliar as reflexões, mas sem seguir uma sequência rígida de assuntos, visto que o principal objetivo é acolher as ênfases atribuídas ao tema pelo entrevistado (Minayo & Costa, 2018).

As entrevistas foram conduzidas via programas e aplicativos de comunicação por vídeo e audiogravadas por meio de aplicativo gratuito de gravação de voz para *smartphone*, já que a maioria das versões gratuitas das plataformas de videoconferência não permite gravações. O uso de entrevistas *online* foi largamente ampliado em investigações científicas após a emergência da pandemia de covid-19, em 2020, e apesar de existirem ressalvas quanto à sua utilização, os seus potenciais benefícios podem compensar certas desvantagens (Palazzi et al., 2020; Santhiago & Magalhães, 2020). Para a delimitação do número de participantes, foi considerada a relação entre a amplitude do campo de estudo e o nível de aprofundamento

buscado, ou seja, o fechamento da amostra buscou refletir as várias dimensões do fenômeno estudado, em quantidade e intensidade, com foco na qualidade das ações e interações produzidas no decorrer da pesquisa, conforme Minayo (2017). Dessa forma, a decisão pelo encerramento da busca por participantes ocorreu quando se entendeu que o universo dos dados (relatos dos entrevistados) apresentava semelhanças e diferenças suficientes para uma compreensão apropriada do fenômeno pesquisado, considerando os objetivos propostos na pesquisa.

Todas as entrevistas foram integralmente transcritas, sendo utilizado o método de análise de conteúdo, definido, segundo Bardin (1977), como um conjunto de técnicas de análise de comunicações que visam a obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição, indicadores que possibilitem a inferência de conhecimentos referentes às condições de produção/recepção do conteúdo de mensagens. Na primeira fase do processo de análise de conteúdo das entrevistas desta pesquisa, foi feita a leitura das transcrições dos áudios gravados e o levantamento inicial de hipóteses em alinhamento às finalidades da análise. Esse processo culminou na formulação dos indicadores, pelo recorte do material em unidades comparáveis de categorização, visando à análise temática. Logo, as unidades de registro (unidades de significação) foram definidas, a nível semântico, isto é, baseadas nos temas abordados.

Na fase seguinte de exploração do material, os temas foram organizados e agrupados, de acordo com elementos em comum, constituindo categorias. A categorização se fundamentou na presença ou ausência dos temas como princípio de enumeração, considerando que, em casos qualitativos, conforme Castro et al. (2011), a ocorrência de um referente parte do entendimento teórico acerca da emergência de significados embutidos nas unidades de registro. Para Oliveira (2008), os temas podem ter importância quantitativa (pelo total de unidades de registro no conjunto de todas as entrevistas e pela distribuição dessas unidades por entrevista) e importância qualitativa (pela relevância do tema para a compreensão do fenômeno, por revelar alguma faceta de interesse ou dimensão do referencial teórico adotado).

Por fim, na terceira fase, ocorreu o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, pela relação estabelecida entre base teórica e material empírico, a fim de dar sentido à interpretação, considerando as questões de pesquisa propostas. A inferência é um tipo de interpretação controlada que se apoia nos elementos da comunicação, os quais possibilitam a articulação entre a superfície do material analisado e os fatores que determinaram suas características (Bardin, 1977; Gomes, 2016). O conhecimento sobre o contexto de produção do material e a elaboração de perguntas/hipóteses baseadas em estudos e experiências anteriores possibilitam as inferências (Gomes, 2016).

Foram entrevistados 21 profissionais que atuavam nas áreas de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas ou Gerência Administrativa, diretamente responsáveis por processos de recrutamento, seleção, admissão, desligamento, treinamento e desenvolvimento de pessoas, entre outras práticas relacionadas a questões trabalhistas. Entre os participantes, havia 15 mulheres e seis homens, residentes em 12 cidades de Minas Gerais. Quanto à formação acadêmica, 11 profissionais (todas mulheres) eram psicólogas, cinco (sendo quatro homens) eram administradores, uma participante era graduada em Ciências Contábeis e outra em Gestão de Recursos Humanos. Três participantes tinham duas graduações cada: uma entrevistada era formada em Direito e Gestão de Recursos Humanos e dois entrevistados eram formados em Administração e Ciências Contábeis. O acesso aos entrevistados ocorreu por indicações e contatos individualizados via telefone, e-mail e/ou pela rede social *LinkedIn*, além de contatos com empresas de médio/grande porte e maior grau de risco (como indústrias, frigoríficos e empresas do ramo de transportes). Alguns pesquisados também foram acessados por demonstrarem interesse em participar do estudo, após divulgação em grupo com

profissionais de Recursos Humanos no aplicativo *WhatsApp*. Como elementos disparadores das entrevistas, foi pedido que os participantes falassem sobre suas experiências com casos graves de acidentes de trabalho e as consequências desses acidentes para os trabalhadores e as organizações, bem como as práticas adotadas para a promoção da reabilitação e da reinserção dos trabalhadores com deficiências ou outras sequelas adquiridas.

Este estudo faz parte de um programa de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da universidade a que as autoras estão vinculadas. Todos os participantes receberam explicações sobre os objetivos da pesquisa e foram esclarecidos quanto à participação voluntária e à possibilidade de desistência, mesmo após a concessão das entrevistas. Destaca-se que a concordância com a participação foi confirmada em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Como forma de contribuição mais direta para os participantes da pesquisa, eles receberam, ao término do estudo, devolutiva sobre o conjunto dos resultados obtidos.

Resultados e Discussão

O estudo aqui apresentado faz parte de uma pesquisa de doutorado mais ampla e que analisou, entre outros aspectos, as práticas organizacionais de suporte e de retorno ao trabalho da pessoa que adquire algum tipo de deficiência física devido a acidente laboral. Nesse sentido, discute-se, no presente trabalho, como a pessoalidade e a informalidade caracterizam muitas dessas medidas, que se mostraram bastante influenciadas pelas relações entre trabalhadores e organizações, estabelecidas antes e depois da ocorrência dos acidentes. A análise das falas dos entrevistados permitiu a identificação de três fatores que permeiam essas relações: (a) histórico profissional do trabalhador na organização antes do acidente, (b) impacto do acidente laboral sobre aspectos psicossociais do trabalhador e suas relações laborais e (c) interação entre as características da deficiência adquirida e a qualificação profissional do trabalhador. Estes aspectos serem mais bem descritos a seguir e, a fim de preservar a identidade dos participantes, sempre que forem citados trechos ilustrativos das entrevistas realizadas, eles serão identificados, no presente trabalho, por numerais de 1 a 21, de acordo com a ordem em que foram entrevistados.

a) Histórico profissional do trabalhador na organização antes do acidente

Na experiência profissional de alguns entrevistados, o objetivo das respectivas empresas visa sempre à promoção do retorno do trabalhador que se acidenta, independentemente de quem seja a pessoa reabilitada. No entanto, para outros participantes, a trajetória que a pessoa com deficiência adquirida construiu dentro da organização consistiu num dos aspectos que mais influenciaram as suas possibilidades de reinserção após o acidente. Na prática, a necessidade e a viabilidade de adequações nos postos de trabalho se mostraram baseadas em fatores pessoais e profissionais, como tempo de trabalho na empresa, qualidade das relações no ambiente de trabalho e desempenho no cargo anteriormente ocupado, conforme relatos a seguir:

O contexto em si, no meu ponto de vista, eu preciso de ter aquela vaga, porque, às vezes, a empresa, por exemplo, como é que ela vai abrir uma vaga que hoje ela não tem o orçamento para aquilo e vai absorver esse custo. Né? Outra coisa também eu vejo a questão da necessidade de estruturação física [...]. E o histórico que ele tinha anteriormente, com toda certeza, também faz uma diferença, assim, muito significativa (Profissional 10).

Na verdade, a gente tinha como colocar ele [trabalhador que se acidentou] num setor em que ele não tinha como sentir tanta... ele não ia ter uma mudança tão drástica [...].

Lógico que, a todo momento, a gente sabia da questão da dificuldade pela simplicidade da pessoa, mas a gente em, a gente, em momento algum, achou que ele não fosse se adaptar. Até mesmo porque, como eu falei anteriormente, ele foi contratado porque nós vimos nele uma pessoa muito empenhada de muito boa vontade, que tava sempre disposto a aprender e aberto a qualquer *feedback* [...]. E aí, em momento algum, a gente teve uma expectativa menor do que, que a gente teve, que era de adaptação dele num tempo consideravelmente bom, né? (Profissional 2).

Eu acredito que [histórico] pesa, pra ser sincera. Porque todos esses dois casos que eu relatei são funcionários que, assim, tinham um histórico muito bacana na empresa, assim, vamos dizer assim, problemas é uma palavra bem genérica, né, mas a gente não tinha um histórico negativo em relação ao tempo, né, que eles estiveram com a gente. Então, acaba que eu acredito que sim, o olhar da empresa é bem diferenciado nesse sentido. Todos esses dois casos foram pessoas que a gente pôde aproveitar e que são pessoas de confiança, que prestavam um bom trabalho e que a empresa optou por dar essa oportunidade e pensar em uma forma de tê-los ainda com a gente, mesmo que não na atividade profissional, né, raiz ali. Mas, influencia muito assim. Influencia porque a gente já teve outros casos, né, assim, não vou ficar com hipocrisia de falar que a gente não teve outras situações, que não foi causa de deficiência em si, mas, talvez, alguns outros afastamentos, né, por *n* motivos e que, infelizmente, a gente não ficou com o funcionário devido ao próprio histórico mesmo (Profissional 18).

O retorno ao trabalho após um acidente laboral deve ocorrer por obrigatoriedade legal, nos casos em que os trabalhadores são considerados aptos, conforme avaliação do médico perito do INSS. Todavia, as empresas podem argumentar, por exemplo, que a natureza das atividades organizacionais não possibilita que o trabalhador reabilitado seja realocado no contexto laboral sem ser exposto a riscos ou ainda que os cargos disponíveis na empresa não são compatíveis com as qualificações que ele apresenta. Assim, a questão de “quem” é a pessoa a ser reinserida tem grande peso, uma vez que o histórico do trabalhador pode influenciar a disponibilidade da organização em desenvolver postos de trabalho específicos ou realizar adaptações em cargos existentes que possibilitem o retorno deste trabalhador e supere possíveis obstáculos, como a baixa qualificação formal.

Considerando que as práticas organizacionais em relação à deficiência podem ser tipificadas como sendo inclusivas, dissimuladas ou não inclusivas, observa-se que muitas ações das empresas citadas ainda estão distantes de tratar a inclusão como um valor e como uma responsabilidade social, já que se baseiam na negação do atendimento da legislação ou se realizam somente no seu cumprimento estrito (Carvalho-Freitas et al., 2021). Além disso, ressalta-se que a ausência de atendimento de parâmetros ambientais e organizacionais (como as adaptações nos postos de trabalho), além de impedir diretamente o retorno do trabalhador reabilitado, também impacta a permanência dele, visto que a possibilidade de ele se sentir incluído, de fato, é bastante remota. O que se observa em certos casos é que as ações organizacionais até possibilitam a reinserção da pessoa com deficiência em muitas situações, mas são práticas dissimuladas, ou seja, não propiciam uma real inclusão (Carvalho-Freitas et al., 2021). Faz-se necessário, portanto, avaliar que interesses, propósitos e valores pretende-se atingir com a contratação de pessoas com deficiência, considerando a contribuição que as organizações podem dar para a redução das desigualdades sociais, por meio da oferta de possibilidades de trabalho formal.

b) Impacto do acidente laboral sobre aspectos psicossociais do trabalhador e as suas relações laborais

A forma como organizações gerenciam ações de suporte e de retorno ao trabalho pode impactar os vínculos que esses trabalhadores têm com as empresas em que se acidentaram (Santos & Carvalho-Freitas, 2022). Nos relatos de profissionais de RH entrevistados, esses aspectos são mencionados, mas também são feitos comentários acerca da interferência de outros atores nesse processo com potencial de influenciar as relações laborais, como familiares e pessoas próximas, além de experiências sociais num meio preconceituoso:

Eu vejo que as empresas encaram a pessoa que sofreu acidente de trabalho como um fardo? Sim, a grande maioria encara. Por quê? Porque ela vai ter que realocar essa pessoa de setor, às vezes, ela não prestou assistência pra essa pessoa nesse tempo em que ela esteve afastada. Então, gerou um certo ranço tanto da empresa com ele, tanto dele com a empresa, então quando volta, ele quer aporrinhar a empresa, né!? Por quê? Pela falta de empatia da empresa com ele (Profissional 2).

É natural que todo acidente que realmente vai ter uma perda, principalmente, deixando esse colaborador como um PcD [pessoa com deficiência], vai haver uma, vai haver uma... um ganho por parte do reclamante [no caso de processos judiciais]. Isso, isso tá muito ligado à pessoa, comportamento, família... o dia a dia, o dia a dia, né, da... o dia a dia da família, ele em casa, família, esposa, enfim, é um *mix*, né, é um *mix* que muda a cabeça da pessoa, outras, outros influenciadores, a parte psicológica, né, pela perda do membro [...]. Vai mudando muito, né, a pessoa muda, vai passando os anos, a pessoa vai ficando mais velha, às vezes, a sociedade faz uma crítica ou não, querendo ou não encara a situação não como... de forma diferente, né, como se a empresa fosse culpada da situação e vai colocando aquilo na cabeça do colaborador. Eu, nos 20 anos de empresa que eu tenho, sempre pude presenciar que a empresa sempre deu suporte e a empresa nunca foi negligente nessa parte, em relação ao acidente, né!? (Profissional 5).

Aconteceu um fato, a pessoa se ausentou aí, de três a anos, três meses a vários anos, então, assim, muita coisa acontece naquele intervalo, muita coisa, aí de repente a pessoa chega de novo e, às vezes, diferente, né? E aí, eu acho que isso pode implicar, sim, situações desagradáveis, né, porque é importante trabalhar aquela equipe pra receber, trabalhar também a pessoa que vai tá chegando, porque ela vai tá num mundo diferente pra ela também, né, não é só o ser diferente lá dentro, eu vou estar diferente lá também. E outra coisa, eu também, pode ser que eu sou uma pessoa extremamente produtiva, sempre entreguei resultado, infelizmente, passei por alguma dificuldade e a partir de agora vou ter limitações, eu entregava 100, agora vou entregar 80, como que eu vou lidar com isso? Então, eu também preciso de acolhimento. Eu careço de ter uma abertura maior. E aí a empresa tá preparada pra isso? Talvez não (Profissional 4).

Existe uma escassez de estudos acerca das relações entre empresas e trabalhadores com deficiência adquirida por acidente de trabalho e essa é uma questão para a qual a presente pesquisa pretende oferecer um entendimento maior, embora ainda não seja suficiente. Por isso, não é possível afirmar que a influência de relações familiares e sociais seja determinante para uma mudança nas relações laborais, tal como colocado pelos Profissionais 5 e 4. Pesquisa de Ferreira (2015), por exemplo, observou que a deficiência física adquirida não levou a grandes mudanças na personalidade das pessoas, visto que elas continuaram, basicamente, com o mesmo perfil anterior à deficiência. Entretanto, considera-se que esses fatores devem ser mais bem investigados, visto que eles se mostram relevantes na experiência de alguns profissionais, podendo impactar as relações de trabalho após a ocorrência de

acidentes de trabalho. De modo geral, como ilustrado pelo relato da Profissional 2, observa-se que a assistência oferecida pela empresa parece afetar (facilitando ou dificultando) as relações laborais no retorno (Santos & Carvalho-Freitas, 2022). Assim como abordado pela Profissional 4, percebe-se também a necessidade de que empresas sejam mais bem preparadas para lidar com a reinserção desses trabalhadores, cujos aspectos psicossociais e relações laborais estabelecidas podem ter sido alterados.

c) Interação entre as características da deficiência adquirida e a qualificação profissional do trabalhador que retorna

Nos casos em que trabalhadores adquirem deficiências, eles podem necessitar que atividades laborais anteriormente executadas sejam modificadas para que continuem a ser desempenhadas por eles no retorno ao trabalho, o que pode não ser possível em certas situações, inviabilizando que eles continuem nos seus cargos. No entanto, a realocação destes trabalhadores em outros cargos de mesmo nível hierárquico e com os mesmos pré-requisitos nem sempre constitui uma alternativa cabível sob o ponto de vista de alguns profissionais de RH, principalmente, devido a diferenças na formação escolar e na qualificação profissional. Um maior nível de escolaridade da pessoa que sofre um acidente laboral está relacionado ao exercício de outros cargos dentro da estrutura organizacional, abrindo mais possibilidades de atividades que podem ser realizadas. Além disso, torna possível que tarefas com alta carga de trabalho físico sejam evitadas, amenizando o risco de novos acidentes (Simonelli et al., 2016). Dessa forma, nos casos de deficiências adquiridas pode ocorrer uma desarticulação entre o perfil do trabalhador e o cargo para o qual ele foi inicialmente contratado, pela alteração do rol de atividades que ele está apto a executar. A qualificação do trabalhador é, portanto, uma questão chave no processo de reinserção no trabalho, como ilustram alguns relatos a seguir:

Geralmente, o INSS faz essa primeira avaliação desse acidente, geralmente, ocorre o afastamento pelo INSS e aí, geralmente, passa também pelo médico do trabalho da empresa, né, pra ela confrontar se aquilo faz sentido e se é possível de ter um posto, né, que a empresa tem as adaptações necessárias... Ela absorve, sim, essa readaptação, mas só em casos, por exemplo, que a pessoa, igual eu tava dando exemplo do transporte, se é um motorista, às vezes, ele não tem uma outra, uma outra atividade que ele possa fazer, porque vai precisar que ele manuseie um computador, né, então, exigiria uma formação (Profissional 10).

Porque mesmo que o INSS forneça pra eles um curso de reabilitação na área em que ele vai atuar dentro da empresa, uma pessoa, por exemplo, de 52 anos que era o caso dele na época, ele não vai aprender, com 52 anos é mais difícil, ele pode até aprender, não tô colocando aqui a questão de capacidade de aprendizado, mas a dificuldade de entendimento por conta da questão da idade [...]. Então, eu vejo que a maior dificuldade de uma empresa hoje na questão de realocação dessas pessoas que voltam de um acidente de trabalho, que precisam mudar de setor é isso, é a questão de conseguir qualificar elas porque não é fácil, não é fácil pra gente, enquanto empresa, e não é fácil pra eles que tem que, do dia pra noite, digamos assim, aprender uma nova profissão, né? Muitos se mantêm resistentes, eu não tive resistência por parte desse senhor até mesmo porque a gente conseguiu enquadrar ele numa função que era mais “simples”, entre aspas, e aí ele conseguiu se adaptar bem com certa dificuldade, mas conseguiu se adaptar bem com a ajuda de toda equipe (Profissional 2).

Distintos estudos apontam que o nível de escolaridade do trabalhador acidentado é um dos aspectos que mais influenciam no seu processo de retorno laboral (Farias & Lucca, 2013;

Santos & Lopes, 2015, 2021; Simonelli, Jackson Filho, Schneider & Machado, 2016; Vacaro & Pedroso, 2011). Nesse contexto, a baixa qualificação de pessoas com deficiência que buscam se inserir no mercado formal de trabalho, assim como de trabalhadores que adquiriram uma deficiência no contexto laboral e buscam a reinserção, ainda são questões comuns na experiência de profissionais de RH. Vacaro e Pedroso (2011) ressaltam que a baixa escolaridade impossibilita, até mesmo, que o trabalhador participe de determinados cursos ofertados pelo Programa de Reabilitação Profissional do INSS e possa, assim, ampliar suas possibilidades de reinserção no mercado. Além disso, a baixa escolaridade pode levar à perda do emprego após o acidente, constituindo-se uma barreira para que esses trabalhadores consigam atender as exigências impostas pela modernização dos postos de trabalho (Santos & Lopes, 2021).

Não se pode ignorar a importância de ações específicas que visem a qualificar ou mesmo a elevar o nível de escolaridade de trabalhadores que se acidentaram no contexto laboral, favorecendo possibilidades de reinserção profissional. Mas aqui cabe destacar pesquisa de Simonelli e Camaratto (2011), que observou que a qualificação profissional exigida para o preenchimento de muitos cargos nem sempre é necessária para a realização das tarefas e que adaptações organizacionais, estruturais e relacionais mostram-se fundamentais para a expressão das capacidades funcionais das pessoas com deficiência. Além disso, conforme Carvalho-Freitas et al. (2021), a exigência por escolarização/qualificação tem sido comumente usada pelas organizações para negligenciar as necessidades de adaptação ergonômica dos postos de trabalho. Na prática, o que se observa, portanto, é uma necessidade de articulação entre o nível de escolaridade/qualificação profissional do trabalhador a ser reinserido, as suas possibilidades de trabalho após o acidente/aquisição da deficiência e a disponibilidade da organização para efetuar adaptações, visando ao retorno laboral da pessoa com deficiência adquirida. Assim, as ações devem se constituir alternativas que possibilitem um retorno laboral em condições seguras e adequadas às deficiências adquiridas pelos trabalhadores.

Embora se perceba a importância de que as organizações sejam mais flexíveis na definição das atribuições dos cargos para que eles possam ser ocupados por pessoas com deficiência, observa-se que muitas práticas de RH ainda são baseadas no ajuste das pessoas às demandas do trabalho e não o contrário, dificultando a conquista da igualdade de oportunidades para esse público no mercado de trabalho (Bezerra & Vieira, 2012). Destaca-se que, além de promover condições e práticas de trabalho acessíveis, em diferentes âmbitos, as empresas também podem ofertar treinamentos e capacitações que possibilitem que pessoas com deficiência estejam aptas a ocupar os postos de trabalho que elas têm disponíveis, conforme potencialidades apresentadas por eles. Numa perspectiva mais ampla, é imprescindível ainda cobrar do Estado o investimento em políticas públicas de educação e qualificação profissional, que possam viabilizar mudanças estruturais na sociedade e contribuir para a redução das desigualdades no acesso a oportunidades de trabalho seguro. Santos e Lopes (2021) pontuam também a necessidade de articulação entre as políticas previdenciárias e as demais políticas de amparo ao trabalho, de modo a construir ações intersetoriais com a sociedade civil e com instituições públicas e privadas, que assegurem vagas de estágio e/ou emprego nas áreas para as quais os trabalhadores são reabilitados.

Considerações Finais

O reconhecimento e a valorização da diversidade são características de organizações inclusivas, que partem do princípio de adequação do cargo à pessoa, independentemente do tipo de deficiência ou das condições de aquisição da deficiência. Por isso, em organizações que não são inclusivas ou que dissimulam a inclusão, a reinserção da pessoa com deficiência adquirida por acidente de trabalho pode se constituir um grande desafio, particularmente, em

empresas menores que não têm a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência ou que, embora sejam de maior porte, não consideram que devem ser representativas da diversidade humana existente na sociedade. O trabalhador que adquire uma deficiência por causa de um acidente laboral confronta esse tipo de ambiente, já que a empresa se vê atada à responsabilidade de reinserir esse trabalhador e de manter o seu contrato de trabalho por, pelo menos, um ano após o retorno, mesmo quando ela tem menos de 100 funcionários. Dessa forma, a ausência ou incipiência de práticas organizacionais de inclusão pode representar obstáculos e acarretar sofrimento para pessoas que adquiriram deficiência e precisam ser reinseridas nesses ambientes.

Tendo como base os resultados observados nesta pesquisa, entende-se que o retorno ao trabalho de pessoas que sofreram acidentes laborais pode ser influenciado por elementos explícitos (como a demanda por adaptações arquitetônicas), mas também implícitos, que permeiam políticas e práticas organizacionais. Assim, o histórico profissional, o impacto psicossocial do acidente sobre o trabalhador e a interação entre deficiência adquirida e qualificação do trabalhador constituem questões que podem afetar as possibilidades de reinserção de pessoas reabilitadas. Esses fatores, em especial o histórico profissional antes do acidente (se a pessoa era considerada ou não uma “boa” trabalhadora) podem influenciar a disponibilidade de muitas empresas em realocar o acidentado ou realizar adequações em postos de trabalho que sejam apropriadas às necessidades da pessoa com deficiência considerada apta a retornar. Acredita-se que uma definição legal maior acerca da obrigatoriedade das organizações em propiciarem as condições de inclusão necessárias para a reinserção dessas pessoas com deficiência que estão excluídas do mercado de trabalho (mesmo tendo vínculo empregatício formal) pode favorecer a mobilização das empresas para se tornarem mais acessíveis. Apesar da interferência que o histórico anterior do trabalhador pode ter sobre as ações de reinserção, faz-se a ressalva de que alguns profissionais/organizações participantes deste estudo fizeram relatos mais “neutros”, no sentido de que eram adotadas as mesmas políticas e práticas para todas as pessoas que se acidentavam nas respectivas empresas.

O trabalho, como um dos elementos-chave de estruturação das sociedades, representa um direito constitucionalmente garantido e protegido por uma série de dispositivos legais, sendo a inserção das pessoas em contextos laborais formais, um dos modos mais valorizados de reconhecimento social dentro do sistema capitalista. Embora o trabalho seja um direito social fundamental, ainda existem diversos obstáculos para o seu exercício no cotidiano das pessoas com deficiência. Por isso, possibilitar que pessoas com deficiência adquirida se reconheçam como trabalhadores capazes e com condições de desempenhar bem suas atividades profissionais, após o acidente laboral, deve se constituir um dos objetivos dos profissionais que atuam diretamente com esses processos. Nesse sentido, observa-se que um dos pressupostos fundamentais para a implantação de ações realmente inclusivas envolve a promoção de mudanças nas formas de ver e de lidar com a deficiência, deixando de considerá-la um atributo negativo, limitante e incapacitante para considerá-la uma característica, dentre outras, da diversidade humana. Numa sociedade preconceituosa, assegurar essa possibilidade pode, à primeira vista, parecer uma tarefa bastante árdua, visto que as organizações reproduzem características (discriminatórias e não discriminatórias) do meio em que elas estão inseridas. Entretanto, mesmo difícil, é possível e necessário de ser feito, tendo em vista que mudanças internas às organizações podem e devem reverberar nas estruturas sociais mais amplas.

Referências

Assunção, L. G. L., & Sette, T. (2010). *Um outro olhar: uma história real de superação no trabalho e na vida*. Gente.

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Becker, K. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. *Estudos Econômicos*, 49, 39-64. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614912klb>
- Benevides, G. M. M. C., & Alencar, M. L. (2020). Panorama da evolução dos vínculos formais de trabalho das pessoas com deficiência no período de 2007 a 2020. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. <https://www.cesit.net.br/panorama-da-evolucao-dos-vinculos-formais-de-trabalho-das-pessoas-com-deficiencia-no-periodo-de-2007-a-2020/>
- Bezerra, S. S., & Vieira, M. M. F. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 52(2), 232-244. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>
- Cabral, L. H. A., Sampaio, R. F., Figueiredo, I. M., & Mancini, M. C. (2010). Fatores associados ao retorno ao trabalho após um trauma de mão: Uma abordagem quali-quantitativa. *Rev. Bras.Fisioter.*, 14(2), 149-157. <https://doi.org/10.1590/S1413-3552010005000004>
- Canal, P., & Cruz, R. M. (2013). Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: Revisão de literatura. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 593-601. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400012>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Santos, J. C. (2023). *Capacitismo e Inclusão: Contribuições teórico-práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Vetor.
- Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., Nepomuceno, M. F., Paiva, A., Silva, O. A., & Silva, V. A. (2021). Diversidade funcional e inclusão em situações de trabalho: Dimensões de análise. In M. V. C. Witzak, & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho* (pp. 133-152). EDUFBA.
- Castro, T. G., Abs, D., & Sarriera, J. C. (2011). Análise de conteúdo em pesquisas de *Psicologia*. *Psicologia: Ciência & Profissão*, 31(4), 814-825. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400011>
- Cavalcante, C. A. A., Cossi, M. S., Costa, R. R. O., Medeiros, S. M., & Menezes, R. M. P. (2015). Análise crítica dos acidentes de trabalho no Brasil. *Revista de Atenção à Saúde*, 13(44), 100-109. <https://doi.org/10.13037/rbcs.vol13n44.2681>
- Farias, S. H., & Lucca, S. R. (2013). Perfil dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho grave usuários de prótese do programa de readaptação profissional. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 37(3), 725-738. <http://files.bvs.br/upload/S/0100-0233/2013/v37n3/a4471.pdf>
- Fechio, M. B., Pacheco, K. M. B, Kaihami, H. N., & Alves, V. L. R. (2009). A repercussão da lesão medular na identidade do sujeito. *Acta Fisiatr*, 16(1), 38-42. <https://doi.org/10.5935/0104-7795.20090005>

- Ferreira, A. C. (2015). *História de vida de pessoas com deficiência adquirida*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Flick, U. (2009). *Desenho da pesquisa qualitativa*. Artmed.
- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: Discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia*, 14(28), 139-152. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2004000200004>
- Freitas, M. T. A. (2002). A abordagem sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa. *Cadernos de Pesquisa*, 1(116), 21-40. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000200002>
- Garbin, A. C. (2016). *A vivência de trabalho da pessoa com deficiência e as repercussões à saúde*. [Tese de doutorado]. Universidade de São Paulo.
- Garbin, L. S. (2012). *Representações sociais de trabalhadores acidentados sobre o retorno ao trabalho*. [Dissertação de Mestrado]. Pontifícia Universidade Católica de Campinas.
- Gomes, R. (2016). Análise e interpretação de dados em pesquisa qualitativa. In M. C. S. Minayo (Org.), S. F. Deslandes, & R. Gomes, *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (pp. 72-95). Vozes.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Pesquisa Nacional de Saúde: 2019: Acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pessoas com deficiência e desigualdades sociais no Brasil*.
- Izaias, É. M., Pissinati, P. S. C., Galdino, M. J. Q., Barreto, M. F. C., Marcon, S. S., & Haddad, M. C. F. L. (2020). Prazer e sofrimento de trabalhadores readaptados após acidente do trabalho. *Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde*, 9(1), 27-38. <https://doi.org/10.18554/reas.v9i1.3883>
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991, 24 de julho). Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm
- Maia, A. L. S., Saito, C. A., Oliveira, J. A., Bussacos, M. A., Maeno, M., Lorenzi, R. L., & Santos, S. A. (2015). *Acidentes de trabalho no Brasil em 2013: Comparação entre dados selecionados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE (PNS) e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) do Ministério da Previdência Social*. <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/Acidentes-de-trabalho-no-Brasil-em-2013.pdf>
- Minayo, M. C. S. (2016). O desafio da pesquisa social. In M. C. S. Minayo (Org.), S. F. Deslandes, & R. Gomes, *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (pp. 9-28). Vozes.

- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: Consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*. São Paulo, 5(7), 1-12. <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82/59>
- Minayo, M. C. S., & Costa, A. P. (2018). Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, (40), 11-25. <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle40.01>
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2023). *Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil – 2019/2021*. https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/copy_of_AEAT_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2022). *Relação Anual de Informações Sociais: Ano-base 2021*.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: Cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558.
- Oliveira, D. C. (2008). Análise de conteúdo temático-categorial: Uma proposta de sistematização. *Rev. Enferm. UERJ*, 16(4), 569-576. <http://files.bvs.br/upload/S/0104-3552/2008/v16n4/a569-576.pdf>
- Paiva, J. C. M., & Bendassolli, P. F. (2017). Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência. *Psicologia em Revista*, 23(1), 418-429. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p418-429>
- Palazzi, A., Schmidt, B., & Piccinini, C. A. (2020). Entrevistas *online*: Potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 8(4), 960-966. <https://www.redalyc.org/journal/4979/497966365017/497966365017.pdf>
- Pettoruti, L. I., & Faiman, C. J. S. (2018). Programas de Retorno ao Trabalho após afastamentos por transtornos mentais: Uma revisão de literatura. *Saúde Ética & Justiça*, 23(2), 56-62. <https://doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v23i2p56-62>
- Rebelo, P. (2008). *A pessoa com deficiência e o trabalho*. Qualitymark.
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 545-564. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>
- Rosin-Pinola, A. R., Silva, C. P. D., & Garbulho, N. D. F. (2004). Implicações psicossociais para o acidentado de trabalho reinserido no mercado de trabalho e desempregado.

- Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 53-62.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n2/v5n2a06.pdf>
- Santana, V. S., Xavier, C., Moura, M. C. P., Oliveira, R., Espírito-Santo, J. S., & Araújo, G. (2009). Gravidade dos acidentes de trabalho atendidos em serviços de emergência. *Rev. Saúde Pública*, 43(5), 750-760. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102009005000061>
- Santhiago, R., & Magalhães, V. B. (2020). Rompendo o isolamento: Reflexões sobre história oral e entrevistas à distância. *Anos 90*, 27(e2020011), 1-18.
<https://doi.org/10.22456/1983-201X.102266>
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2022). A perspectiva de pessoas com deficiência adquirida por acidente laboral sobre o processo de retorno ao trabalho. In XXV SemeAd – Seminários em Administração.
<https://submissao.semead.com.br/25semead/anais/arquivos/918.pdf?>
- Santos, G. S. H., & Lopes, R. E. (2015). A (in)elegibilidade de trabalhadores encaminhados ao Programa de Reabilitação Profissional do INSS. *Revista Katálysis*, 18(2), 151-161.
<https://doi.org/10.1590/1414-49802015180200002>
- Santos, G. S. H., & Lopes, R. E. (2021). O programa de reabilitação profissional do INSS e a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29(e2100), 1-20. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2100>
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, & M. N. (2018). Reinserção profissional: O trabalho após a aquisição de uma deficiência. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 70(3), 184-197.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arp/v70n3/13.pdf>
- Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: Uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), 13-26. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>
- Simonelli, A. P., Camarotto, J. A., Bravo, E. S., & Vilela, R. A. D. G. (2010). Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(121), 64-73.
<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000100008>
- Simonelli, A. P., Jackson Filho, J. M, Schneider, B. R. L., & Machado, D. R. (2016). Retorno ao trabalho de trabalhadores com amputação de dedos em Curitiba, PR, Brasil. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 27(2), 138-145.
<https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p138-145>
- Souza, M. B., Pinto, A. M. A. C., Ajalla, M. E. A., Ivo, M. L., Nascimento, V. A., Waissmann, W., Aleixo, M. A. A., & Saviczki, P. L. (2016). Acidente de trabalho na construção civil: Consequências para o trabalhador. *Investigação Qualitativa em Saúde*, 2, 1330-1339. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/890>

- Stone-Romero, E. F., Stone, D. L., & Lukaszewski, K. (2006). The influence of disability on role-taking in organizations. In A. M. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle (Eds.). *Handbook of workplace diversity* (pp. 401-426). Sage Publications.
- Teixeira, A. M., & Guimarães, L. (2006). Vida revirada: deficiência adquirida na fase adulta produtiva. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 7(1), 182-200.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v6n1/10.pdf>
- Uhlmann, D. B., Alexandre, N. M. C., Rodrigues, R. C. M., & São-João, T. M. (2019). Retorno ao trabalho de pacientes com Síndrome Coronariana Aguda. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44(e10), 1-11. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000019518>
- Vacaro, J. E., & Pedroso, F. S. (2011). Desempenho dos segurados no serviço de reabilitação do Instituto Nacional de Seguridade Social. *Acta Fisiatr.*, 18(4), 200-205.
<https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/103666>
- Vargas, A. C., Santos, A. C. T. D., Souza, R. M., & Silveira-Monteiro, C. A. (2017). Percepção dos usuários a respeito de um serviço de reabilitação profissional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42(e11), 1-10. <https://doi.org/10.1590/2317-636900011716>
- Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: Uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 73-91.
<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717/27450>
- Vilela, R. A. G., Almeida, I. M., & Mendes, R. W. B. (2012). Da vigilância para a prevenção de acidentes de trabalho: Contribuições da ergonomia da atividade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(10), 2817-2830. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012001000029>
- Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho: Desafios à efetiva inclusão. *Gerais – Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-20, e130104.
<http://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>