

DISPONIBILIDADE ORGANIZACIONAL PARA A PROMOÇÃO DE ACESSIBILIDADE NA REINSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA POR ACIDENTE DE 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.

DISPONIBILIDADE ORGANIZACIONAL PARA A PROMOÇÃO DE ACESSIBILIDADE NA REINserÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA POR ACIDENTE DE TRABALHO

Introdução

Existem distintas formas de compreensão da deficiência resultantes de diversas transformações sociais, históricas e culturais ocorridas ao longo dos séculos, e que impactam, diretamente, as ações relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência na sociedade (Carvalho-Freitas & Marques, 2007). Considerando a perspectiva teórica do modelo social da deficiência (*disability studies*), entende-se que é necessário ir além de uma concepção que considera a deficiência como algo (membro/capacidade) que falta a alguns indivíduos para compreendê-la como algo que falta na sociedade. Dessa forma, o entendimento é de que as estruturas sociais não são desenvolvidas o suficiente para o atendimento das necessidades de todas as pessoas, visto que aquelas com determinadas características corporais, sensoriais e/ou mentais/intelectuais vivenciam uma experiência de deficiência pelo modo de organização da sociedade (Oliver, 1996). Mais do que fatores orgânicos, portanto, o que caracteriza uma deficiência é a experiência de exclusão, instituída pelos variados contextos sociais, que limitam a acessibilidade e, conseqüentemente, a liberdade de certas pessoas se colocarem no mundo como são. Por ter direitos diminuídos em relação a grupos dominantes, as pessoas com deficiência constituem um grupo social minorizado, caracterizado por sua diversidade funcional, ou seja, por suas diferentes formas de funcionar no mundo (de andar, de enxergar, de se comunicar etc.), o que vai além do determinismo biológico de desvio a normas socialmente construídas (Carvalho-Freitas et al., 2017).

No país, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) indicam que 8,4% da população têm deficiência física, visual, auditiva e/ou mental/intelectual, o correspondente a cerca de 17,2 milhões de pessoas. A maioria dessas pessoas não nasceu com deficiência, mas a adquiriu ao longo da vida como resultado de lesões, adoecimentos ou traumas decorrentes de quedas ou acidentes, sendo possível observar um considerável aumento no percentual de pessoas com deficiência, a partir dos 40 anos de idade, o que pode sinalizar os primeiros indícios do processo de envelhecimento (IBGE, 2015, 2021), mas também possíveis sequelas de acidentes ou doenças. Os acidentes de trabalho, ou seja, aqueles decorrentes do exercício de atividade laboral e que podem ocasionar lesões corporais ou perturbações funcionais que levam à morte, à perda ou à diminuição da capacidade para o trabalho (conforme a Lei nº 8.213/1991), constituem um dos fatores que podem acarretar a aquisição de deficiências. Nos últimos anos, o Ministério do Trabalho e Previdência (2023) registrou, em média, mais de meio milhão de acidentes laborais por ano, número que se refere a trabalhadores segurados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e desconsidera servidores públicos de regime estatutário e trabalhadores informais. Conforme os dados oficiais, entre 2019 e 2021, mais de 200 mil trabalhadores que se acidentaram no contexto laboral precisaram ficar afastados das suas atividades por mais de 15 dias, e aproximadamente 28 mil foram considerados permanentemente incapacitados para o trabalho (Ministério do Trabalho e Previdência, 2023).

Análise de dados de prontuários e cadastros referentes ao retorno de reabilitados no contexto do Programa de Reabilitação Profissional (PRP) do INSS indica que grande parte dos segurados que se acidentam no trabalho consegue se inserir novamente no mercado (Farias & Lucca, 2013; Santos & Lopes, 2021; Vacaro & Pedroso, 2011). Ressalta-se, no entanto, que, em muitos casos, não é possível especificar quando se trata do retorno laboral de pessoas com deficiências ou outras sequelas adquiridas, visto que, como Silveira e Merlo (2014) pontuam, existe uma ausência de estudos epidemiológicos que caracterizem a relação entre aquisição de deficiências e trabalho. Nesse sentido, observa-se uma demanda por

investigações científicas que avaliem os impactos da aquisição de deficiências, especialmente, sob a ótica das ciências humanas e sociais, já que grande parte das pesquisas sobre essa temática são realizadas pela perspectiva das ciências da saúde, com foco, principalmente, em processos de reabilitação física. Em revisão de literatura realizada por Santos et al. (2018), por exemplo, constatou-se que a maioria dos estudos sobre reabilitação profissional de pessoas com deficiência (adquirida ou não) foi publicada em revistas científicas da área da saúde.

A inclusão de pessoas com deficiência ainda representa um desafio para o mercado de trabalho, embora possam ser constatados avanços nas últimas décadas, decorrentes de uma legislação favorável, como a Lei nº 8.213/1991, que fixou percentuais de cargos a serem ocupados por trabalhadores com deficiência na iniciativa privada. O aumento do número de admissões, ao longo dos anos, tem sido lento e, atualmente, as contratações de trabalhadores com deficiência representam somente 1% do total de vínculos empregatícios formais, embora mais de 8% da população do país tenha deficiência (Benevides & Alencar, 2020; IBGE, 2022; Ministério do Trabalho e Previdência, 2022). Um dos motivos para isso consiste no preconceito de empregadores em relação à capacidade de pessoas com deficiência, o qual é manifestado na manutenção de obstáculos que dificultam ou mesmo impedem que esses trabalhadores desempenhem suas atividades de maneira satisfatória (Carvalho-Freitas & Santos, 2023). Para Maia et al. (2011), as representações que profissionais de Recursos Humanos têm em relação a pessoas com deficiência ainda estão baseadas em preconceitos, disfarçados por discursos que “justificam” a exclusão ou expresso em estereótipos negativos atribuídos aos trabalhadores com deficiência. Pesquisas têm demonstrado que muitos contratantes são influenciados pelos aspectos visíveis das deficiências, o que leva pessoas que precisam de mais adaptações arquitetônicas e/ou nas condições de trabalho a serem rejeitadas em processos seletivos ou relegadas a cargos socialmente desvalorizados (Becker, 2019; Violante & Leite, 2011). Nesse sentido, observa-se que grande parte das organizações ainda procura por trabalhadores cujas deficiências atendam aos requisitos para contratação, conforme a legislação, mas tenha um perfil o mais próximo possível ao de um trabalhador sem deficiência.

Nesse sentido, entende-se que as empresas precisam se dispor a transformar as próprias ações gerenciais, a fim de que a admissão de pessoas com deficiência vá além da imposição legal (Neves-Silva et al., 2015). Em consonância, Werneck-Souza et al. (2020) assinalam a necessidade de esforços coletivos visando a mudanças nas concepções de deficiência e nas lógicas que orientam as relações socioprofissionais e as práticas de gestão. Além disso, pesquisas indicam que a garantia de acessibilidade, a realização de processos de socialização adequados, a sensibilização de gestores/colegas e o alinhamento entre o desenho do cargo e o perfil de competências são fatores que possibilitam que pessoas com deficiência correspondam às expectativas de desempenho no trabalho (Carvalho-Freitas & Santos, 2023).

Os estudos sobre a reinserção de pessoas com deficiência adquirida são escassos e, entre eles, existem apontamentos para elementos facilitadores, como o conhecimento prévio da gestão e da cultura organizacional, mas também aspectos dificultadores, como possíveis mudanças nas atividades designadas, que visam a possibilitar o retorno após o período de reabilitação (Rebelo, 2008). Santana et al. (2009) assinalam a necessidade de um maior volume de informações sobre a extensão e os impactos dos acidentes de trabalho, a fim de que as questões relacionadas a esta temática sejam priorizadas ao se pensar as políticas públicas na área. Nesse contexto, o retorno ao trabalho e a sua articulação com questões psicossociais e organizacionais (suporte ao trabalhador, adequações dos postos de trabalho) precisam ser mais amplamente discutidos (Pettoruti & Faiman, 2018; Uhlmann et al., 2019). Tendo em vista que a Lei nº 8.213/1991 estabelece que o contrato de trabalho da vítima de acidente laboral deve ser mantido pela organização por, no mínimo, 12 meses após o seu retorno ao trabalho, identifica-se a demanda social e organizacional por iniciativas que assegurem uma real

inclusão no trabalho. Dessa forma, o relato de pesquisa aqui apresentado (que faz parte do conjunto de resultados de um estudo de doutorado) busca discutir, na prática de profissionais de Recursos Humanos, ações organizacionais relativas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, em especial, àquelas direcionadas a pessoas que adquiriram deficiências ou outras sequelas devido a acidentes laborais, entendendo que a (re)inserção de trabalhadores com deficiência ainda demanda a elaboração e implantação de estratégias mais efetivas.

Método

Pesquisas qualitativas tratam da compreensão dos fenômenos e não da explicação deles (foco da pesquisa quantitativa), enfatizando as singularidades e os significados, que podem ser vistos como representações de um conjunto mais amplo, desde que certos critérios sejam observados. Assim, optou-se pela realização de entrevistas abertas como método de coleta e produção de dados, considerando conforme Fraser e Gondim (2004), que esse modo específico de interação favorece a identificação de opiniões, crenças, valores e significados atribuídos pelo entrevistado a si mesmo, aos outros e à realidade, num processo de mútua influência entre entrevistador e entrevistado. Em entrevistas abertas, os participantes são convidados a falar livremente sobre o tema de pesquisa e, havendo necessidade, são feitas perguntas a fim de aprofundar as reflexões, acolhendo as ênfases atribuídas pelo entrevistado ao assunto principal em estudo (Minayo & Costa, 2018). Como elementos disparadores das entrevistas, foi solicitado que os participantes falassem sobre suas experiências profissionais com a inclusão de pessoas com deficiência e as ações adotadas para a promoção da reinserção de trabalhadores com deficiências ou outras sequelas adquiridas devido a acidentes laborais.

Foram realizadas entrevistas com 21 profissionais com atuação na área de Recursos Humanos, as quais foram conduzidas por meio de programas de comunicação por vídeo e audiogravadas para posterior análise. Participaram 15 mulheres e seis homens, residentes em 12 cidades de Minas Gerais, sendo a maioria dos profissionais com formação de nível superior em Psicologia e Administração de Empresas. O acesso aos entrevistados ocorreu por meio de indicações e contatos individualizados via telefone, e-mail e/ou pela rede social *LinkedIn*, além de contatos com empresas de maior porte e maior grau de risco de acidentes. Alguns participantes foram alcançados por demonstrarem interesse no estudo após divulgação em grupo com profissionais de Recursos Humanos no aplicativo *WhatsApp*. O fechamento do número de participantes se deu pela relação entre a amplitude do campo de estudo e o nível de aprofundamento buscado, a fim de refletir as dimensões do fenômeno pesquisa, tanto em quantidade como em intensidade (Minayo, 2017).

As entrevistas foram analisadas pelo método de análise de conteúdo, que, conforme Bardin (1977), consiste num conjunto de técnicas analíticas que tem, por finalidade, a obtenção de indicadores que possibilitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção do conteúdo de mensagens. As unidades de significação foram baseadas nos temas abordados pelos participantes, considerando a presença ou frequência de aparição de um tema como um possível indicativo de sua relevância para o objetivo da análise (Bardin, 1977). Todos os participantes confirmaram a participação voluntária na pesquisa por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tendo o estudo feito parte de um programa de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da universidade a que as pesquisadoras estão vinculadas. Como forma de garantir o anonimato dos participantes, eles serão identificados, ao longo deste relato, por numerais de 1 a 21, considerando a ordem em que foram entrevistados.

Resultado e Discussão

Conforme Sasaki (1997), quando não são realizadas adaptações nas empresas ou quando são realizados apenas pequenos ajustes nos postos de trabalho para receber pessoas

com deficiência não se está promovendo inclusão, mas somente a integração delas neste meio. A inclusão, de fato, ocorre quando tanto a pessoa com deficiência quanto a empresa são preparadas para estabelecerem relações de convívio no mundo do trabalho (Sasaki, 1997). Esse tema da inclusão de pessoas com deficiência (adquirida ou não) consiste num ponto muito presente nas falas dos entrevistados, principalmente, pela perspectiva das dificuldades de admissão de trabalhadores com este perfil. Para os profissionais, tais dificuldades estariam relacionadas, em sua maior parte, ao ramo de atuação das empresas e ao grau de risco das atividades desenvolvidas, que inviabilizariam muitas adaptações estruturais. Ainda que a realização de adaptações seja possível, é comum que organizações de maior grau de risco (principalmente, do setor industrial, médico-hospitalar e da construção civil), justifiquem que a insalubridade/periculosidade de certas atividades torna a contratação de pessoas com deficiência temerária e não recomendável para grande parte dos cargos disponíveis, restringindo os trabalhadores com deficiência a atividades administrativas ou burocráticas (Freitas, 2021). Nesse sentido, muitos entrevistados demonstraram frustração com esses aspectos, visto que a minimização dessas dificuldades não dependeria diretamente da ação deles, mas do interesse da alta direção organizacional de suas respectivas empresas, como exemplificado a seguir pela Profissional 9:

Quando você fala em pessoas com deficiência, todo mundo já imagina um cadeirante, né, só isso que pensa, e aí já, já não quer porque o prédio não tem jeito, tem escada, tem isso, tem aquilo, enfim, né, uma série de adaptações que precisariam ser feitas. Então, eu acho que é uma falta de conhecimento que acaba gerando um certo preconceito mesmo das pessoas, né, então, assim, na siderurgia e na mineração, por serem empresas de risco 4, né, já cai, assim, um monte de empecilhos, né, com relação a isso. Então, aí acabam vindo outros vieses das pessoas e, principalmente, esse da alta liderança, da alta gestão. Então assim, na minha visão e o que eu vi nessas empresas, se esse direcionamento não vem da alta gestão, a gente não consegue fazer nada.

Em revisão de literatura internacional, foi observado que organizações que tinham a aprovação da alta administração contrataram mais pessoas com deficiência qualificadas, com base, principalmente, nas crenças de que as contratações aumentavam o perfil de diversidade da empresa, evitavam processos de discriminação e asseguravam funcionários leais (Burke et al., 2013). Nesta pesquisa, embora muitos profissionais tenham destacado a importância da lei que institui cotas para pessoas com deficiência nas organizações, alguns deles disseram que se sentiam pressionados por seus próprios gestores ou mesmo pelo Ministério do Trabalho para preenchimento dessa cota, visto que alguns deles trabalhavam em empresas que já haviam sido notificadas judicialmente por descumprimento da legislação. Como consequência direta, os participantes relataram que era comum a contratação de pessoas com deficiências consideradas leves para atender a critérios legais, como ilustrado, a seguir, por alguns relatos:

Aqui a gente tem uma dificuldade gigante, porque, assim, nós estamos falando de uma fundição, a gente tem um grau de risco quatro, então eu não consigo medir uma deficiência no sentido dela ser leve ou não para tá aqui dentro, sabe? Eu não consigo pensar num deficiente visual dentro da área produtiva, um cadeirante na área produtiva. E aí, assim, a gente precisa pensar em deficiências físicas que possibilitem, né!?! Alguma deficiência mental, algum déficit, alguma coisa assim, não consigo pensar também, porque aí o risco já é grande e eu acho que a gente colocaria essa pessoa ainda mais em risco (Profissional 14).

Nós, a gente sempre teve uma busca aberta, né, todas as nossas vagas são inclusivas e a gente acredita muito nisso, né? Então, assim, a pessoa... nós temos um ambiente receptivo, é claro que por ser um ambiente industrial, ele traz, pra mim, limitações, especialmente se existir uma deficiência física, por exemplo, numa área de produção, que tem tarefas operacionais, eu não vou conseguir ter um cadeirante lá, eu exponho essa pessoa a um risco de segurança muito grande pelas condições que eu tenho de processo, vamos dizer assim, né!? (Profissional 3).

A preferência de empresas por pessoas com certos tipos de deficiência para contratação revela-se em pesquisas e dados sobre empregabilidade, que apontam uma maior participação de pessoas com deficiência física (principalmente parcial e que não demandam muitas adaptações arquitetônicas) e auditiva (Carmo et al., 2020; Maia et al., 2011; Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2022; Violante & Leite, 2011). Entende-se, portanto, que pessoas com certos tipos de deficiência enfrentam discriminações mais amplas, mesmo quando se compara dentro do próprio grupo de pessoas com deficiência, e que o mundo do trabalho reforça essa discriminação ao buscar por perfis ideais de trabalhadores, inserindo pessoas com determinadas deficiências em detrimento de outras.

Ainda considerando as formas como a discriminação em relação à deficiência se manifesta no contexto organizacional, destaca-se o Decreto nº 6.949/2009, que caracteriza discriminação por motivo de deficiência como diferenciação, exclusão ou restrição, que dificulta ou impossibilita o reconhecimento, o usufruto ou o exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Assim, a discriminação por motivo de deficiência abrange a recusa de “adaptações razoáveis”, que são modificações e ajustes que não geram ônus desproporcionais ou indevidos, visando a garantir que pessoas com deficiência usufruam e exerçam todos os seus direitos e liberdades (Decreto nº 6.949/2009). Apesar da legislação favorável, persistem alegações de que a promoção de acessibilidade acarreta custos adicionais ou mesmo desnecessários, embora estudos apontem que os custos de adaptações são relativamente baixos e não são frequentes, além de, muitos deles, necessitarem ser realizados uma única vez (Heera & Devi, 2016; Wong et al., 2021). Cabe assinalar que muitas adequações arquitetônicas que são essenciais para a inclusão de pessoas com deficiência, também podem beneficiar outras pessoas na organização, como clientes e outros funcionários com alguma restrição temporária. Nesse sentido, observa-se que, a ausência de disponibilidade organizacional para efetuar adaptações nas condições de trabalho pode simbolizar, na verdade, a presença do preconceito que cria barreiras atitudinais, como abordado por duas entrevistadas:

Eu vejo, de um modo geral, muito pouco interesse das empresas em fazer uma adaptação, sabe, assim, eu acho que eles vão muito pro lado assim de envolver custo [...]. Eu acho que envolve custo? Envolve, mas talvez, assim, a falta de conhecimento e o preconceito sejam maiores, porque talvez a adaptação não seria nem tão grandiosa assim, né, dependendo ali de como for o lugar, mas eu não vejo esse interesse assim. Às vezes, eu fico com uma sensação assim, a empresa acha que não vale a pena, né? “Eu vou ter que fazer todo esse movimento, gastar toda essa energia pra eu ter uma pessoa aqui?” (Profissional 9).

Se for adaptações básicas no dia a dia de uma estrutura, é uma pauta que você vai debater durante meses assim [...]. A desculpa é financeira, mas por baixo ela vem, bate nessas questões assim: “ah, são poucas pessoas que eu vou atender, então é um investimento que, talvez, não se pague”, então, a gente tem alguns discursos nesse sentido (Profissional 6).

A manutenção dos espaços organizacionais de forma impeditiva ao acesso e à circulação de pessoas com determinadas características corporais transmite, por si só, uma mensagem de exclusão e de que pessoas como elas não são bem-vindas nem acolhidas no trabalho. Entende-se, portanto, que os espaços não são neutros, pois podem tanto criar quanto restringir possibilidades, e constituem-se uma expressão concreta das escolhas feitas por um determinado grupo social (Lima et al., 2013). Nesse sentido, observa-se que, em alguns casos, a justificativa para que pessoas com determinadas deficiências não sejam contratadas ou mesmo preteridas em processos de seleção é de que elas não se sentiriam verdadeiramente incluídas porque a gestão organizacional não se dispôs a realizar todas as adequações possíveis, como exemplificado pelo relato da Profissional 17:

Eu como RH, eu sempre prezei o seguinte, a pessoa com deficiência eu só contrato para incluí-la, porque eu contratar uma pessoa que é o que deve ser, uma pessoa, por exemplo, deficiente visual, que eu não tenho suporte na empresa pra absorver aquela pessoa, eu prefiro não contratá-la. Né? A minha empresa, por exemplo, anterior, ela não tinha uma estrutura para cadeirante. O banheiro, o nosso banheiro não era adaptado pra cadeirante. Poxa, eu como RH, que sou uma pessoa que... um cargo onde a gente é muito visto dentro da empresa, que a gente precisa trabalhar essas questões, até por mim mesmo enquanto pessoa. Eu vou contratar um cadeirante sendo que eu não tenho estrutura pra possibilitar um cadeirante ir ao banheiro? Jamais iria fazer isso, né? Então assim, eu contratava realmente como pessoas, né, por exemplo, que tinha, às vezes, uma má formação no braço, uma má formação física na perna.

De modo geral, a justificativa para a adoção de ações de reinserção no trabalho tende a partir de duas perspectivas teóricas: do modelo individual (que seleciona tipos de deficiência para desempenhar certas tarefas) ou do modelo social (que seleciona tarefas para serem desempenhadas por pessoas com deficiência). Assim, a contratação de pessoas com deficiência “adequadas” a um determinado ambiente ou ramo de atividade é decorrente de uma concepção de deficiência baseada em pressupostos de normalidade, que, na prática, perpetua a exclusão social de uma parcela significativa do grupo de pessoas com deficiência. Além disso, é preciso considerar que os ambientes são reconhecidos por suas características físicas, mas que eles também refletem aspectos psicossociais, pois são espaços onde se constroem relações sociais e vínculos afetivos, além de proporcionarem senso de autonomia e de pertencimento (Lima et al., 2013). A inclusão e abertura às contribuições das pessoas com deficiência devem considerar, portanto, cuidados fundamentais com a infraestrutura organizacional, visto que a discriminação pode se materializar na impossibilidade de acesso, que desabilita pessoas e constrange corpos, demarcando também um sentido político (Freund, 2001). Assim, na fala de muitos entrevistados, ainda é perceptível a pouca disponibilidade de muitas empresas para a contratação de pessoas que precisam de adaptações mais amplas para que possam se sentir efetivamente incluídas ou mesmo desenvolver o seu trabalho com qualidade. No caso da promoção da reinserção de pessoas que adquiriram alguma deficiência por acidente de trabalho, as dificuldades relacionadas às adaptações esbarram em questões similares e também são analisadas pela perspectiva da lei que reserva vagas para pessoas com deficiência, como nos relatos a seguir:

As empresas estão assim: “se eu tiver que contratar uma pessoa com deficiência ou reabilitado”, elas preferem contratar o reabilitado. Porque na cabeça, no imaginário delas não vai exigir nenhuma adaptação e tudo mais, e vai cumprir a cota do mesmo jeito. Então, essa, esse é o entendimento (Profissional 6).

A gente, assim, pelo menos lá [empresa em que trabalhava anteriormente], que foi, peguei mais funcionários, a gente tentava mandar [trabalhadores que retornavam após acidentes ou adoecimentos] pra setores mais tranquilos, assim, né, que não ficasse tanto tempo em pé, que tivesse a cadeira, tinha alguns setores, por exemplo, na área de corte [de abatedouro de aves], que tinha a cadeira, que a pessoa podia ficar 10 minutos sentada, 10 em pé. Então assim, tentava adaptar. Mas, isso quando a pessoa era reabilitada, que entrava na cota [de pessoas com deficiência] e tal. Quando não era, a empresa tinha o hábito de desligar, porque, talvez, ela não atendesse mais, né, a necessidade. Mas, quando era reabilitado, a gente dava um jeito (Profissional 19).

A disponibilidade organizacional para realizar adequações visando à acessibilidade afeta diretamente a inclusão de pessoas com deficiência, cujas contratações são previamente planejadas, ainda que apenas para preencher a cota legal e evitar penalidades decorrentes do descumprimento da Lei nº 8.213/1991. De maneira semelhante a pessoas com deficiências vistas como mais restritivas, pessoas que adquiriram deficiências e precisam ser reinseridas no trabalho são avaliadas conforme as suas possibilidades de adaptação ao ambiente organizacional (e não de acordo com as possíveis mudanças que deveriam ser feitas nesse meio). Por um lado, elas são, então, bem recebidas, nos casos em que a deficiência adquirida é considerada leve, mas se enquadra nos critérios de deficiências abarcadas pela legislação na área. Por outro lado, nos casos em que a deficiência adquirida é considerada severa, empresas podem alegar não ter condições de receber o trabalhador reabilitado após o acidente. Tem-se, assim, uma objetificação da pessoa elegível à legislação, em razão de uma perspectiva organizacional desfavorável à inclusão que leva a uma ausência de protocolos definidos para o manejo deste tipo de situação. Dessa forma, são identificadas organizações que, como Garbin (2016) pontua, produzem deficiências e excluem trabalhadores, os quais devem, assim, buscar a reinserção no mercado pela reserva legal de cotas nas empresas que têm essa obrigatoriedade.

A resistência organizacional para a admissão de pessoas com determinadas deficiências físicas ou reabilitadas, pela contratação sem a oferta de condições acessíveis de trabalho ou simplesmente pela recusa na promoção da reinserção, desconsidera o papel social que as organizações têm nas ações de inclusão e reabilitação profissional (Coelho et al., 2012). No caso de pessoas sem deficiência que, em razão das consequências de acidentes laborais, têm que ser realocadas dentro das empresas, a disponibilidade (ou a falta dela) para realizar adaptações também costuma, portanto, ser orientada pela lógica do preenchimento legal de cotas, com o diferencial de que pessoas reabilitadas têm estabilidade no emprego de um ano após o retorno. Nesse sentido, entende-se que o preenchimento da cota legal de pessoas com deficiência não deve ser tratado como um fim, mas como um meio de ampliação das oportunidades de acesso ao trabalho formal na sociedade brasileira (Vieira et al., 2015). Apesar do posicionamento que se restringe ao preenchimento de cota ser bastante comum, os relatos de alguns entrevistados sinalizam outras formas de olhar para essa questão, com exemplos de práticas de empresas que se mobilizaram em torno de uma perspectiva inclusiva, como exemplificam os trechos a seguir:

Então assim, não tem essa discriminação: “ah, vamos esperar um ano pra acabar e mandar embora”. Não, a gente, se a pessoa tiver, né, realmente, a fim de voltar, ela vai voltar e vai ficar bem recebida aqui. [...] Hoje, dos nossos reabilitados aqui, por exemplo, eu tenho só um no administrativo, na parte administrativa. Porque o normal, quando acontece isso, o quê que eles fazem, “ah, coloca no administrativo”. Eu tenho só um no administrativo, os outros todos, são, tem um que é na manutenção elétrica,

eu tenho um que é na manutenção mecânica, tem dois na produção mesmo, lá nos fornos, tem esse que é da expedição. Quer dizer, tá tudo... assim, dá pra fazer, assim, a gente precisa quebrar... É um pouco complexo, logo que eu entrei, quando eu assumi aqui o RH, a gente tava nessa peleja que “ah, não conseguia cumprir cota, não conseguia cumprir cota”, eu falei assim “calma aí, que nós vamos resolver esse negócio e vamos resolver” e resolveu. Entendeu? Assim, colocamos aqui, cumprimos a cota, inclusive, superior às cotas, o que a gente precisava, “ah, não dá, não dá, não dá”, tem que quebrar esse paradigma que não dá, tudo dá, assim, é só a gente querer que a gente consegue. Assim: “ah, vai precisar adaptar”. Tá, vai fazer o quê, tem que adaptar, vamos adaptar. “Ah, precisa fazer um negócio diferente”. Vamos fazer, ué, qual que é o problema? (Profissional 20).

A gente também precisa, não tem que ter a visão de contratar um PcD assim específico pra... “eu estou abrindo essa vaga específica, então eu quero que seja essa e essa deficiência”, então, infelizmente, a gente não pode ter esse olhar, né? Então, na verdade, a gente tem que tentar contratar e adaptar, acolher o que for necessário, né? Então, a gente tentar fazer esse movimento aqui dentro também, porque senão a gente chega num ponto que eu acho que é, basicamente, a luta deles, né, assim, a gente começa a tentar escolher a deficiência de uma forma que fique bom pra empresa. E sendo que a gente precisa contratar, é claro, avaliar o que tiver que avaliar porque tem situações que, realmente, o risco é muito grande, então não é possível. Mas, a gente tem que tentar fazer esse movimento internamente, a gente tem que adaptar o que for possível (Profissional 18).

Revisão de literatura internacional acerca de estratégias adotadas para a garantia da permanência ou do retorno laboral de pessoas com deficiência física evidenciou que, além de adaptações arquitetônicas no ambiente de trabalho, empresas alteravam as atribuições dos cargos e as políticas organizacionais, oferecendo horários flexíveis, tecnologias assistivas e pessoal de apoio (Wong et al., 2021). Revisão de literatura nacional, no entanto, identificou poucos estudos sobre empresas que adotavam formas efetivas de inclusão, que removiam barreiras à acessibilidade e/ou viabilizavam oportunidades equitativas a todos os funcionários (Alves et al., 2018). Revisão de literatura sobre reabilitação profissional também indicou que o contexto laboral ainda não é considerado um elemento importante ao se traçar estratégias interventivas, visando à inclusão, uma vez que o foco das ações ainda estavam centradas, primordialmente, sobre os indivíduos com deficiência (Canal & Cruz, 2013). O predomínio deste tipo de perspectiva, nas organizações brasileiras, contribui para que trabalhadores acidentados permaneçam indefinidamente afastados do trabalho, diante de empresas que alegam incompatibilidade entre seus postos de trabalho e as deficiências adquiridas pelos trabalhadores após os acidentes ocorridos. Nos casos em que se percebe uma disponibilidade organizacional para a promoção, de fato, da inclusão de pessoas com deficiência, podem ser observadas duas ações gerais: (1) a realização de adequações para a continuidade do trabalhador no cargo ou sua realocação em cargo distinto, ou (2) o desenvolvimento de posto de trabalho personalizado que atenda demandas da empresa e necessidades específicas do trabalhador.

Adequações para a continuidade do trabalhador no cargo ou sua realocação em cargo distinto

O retorno do trabalhador que adquiriu uma deficiência para o posto de trabalho anteriormente ocupado por ele tende a ser a ação mais conveniente tanto para a organização quanto para o trabalhador, nos casos em que ele não relata incômodo para desempenhar a

atividade em que sofreu o acidente laboral. Albuquerque et al. (2022), em pesquisa com trabalhadores participantes do Programa de Reabilitação Profissional do INSS, observou que o retorno para o cargo ocupado antes do afastamento (com funções iguais ou similares), foi visto como um fator facilitador da reinserção laboral. Em determinados casos, no entanto, voltar a executar as mesmas tarefas pode não ser possível, em virtude de características da deficiência adquirida ou ainda de questões psicossociais do trabalhador reabilitado, sendo a realocação, em um posto de trabalho distinto, uma alternativa mais produtiva para ambas as partes (Simonelli et al., 2016). Compreende-se ainda que, quando se considera o potencial laborativo do trabalhador a ser reinserido, a oferta de um cargo diferente pode proporcionar a ele a oportunidade de iniciar uma nova carreira com perspectivas de crescimento profissional (Cestari & Carlotto, 2012). Os participantes desta pesquisa relataram que, nas suas práticas profissionais, ocorrem, inicialmente, esforços para a realocação dos trabalhadores em cargos já existentes na organização, que sejam compatíveis com as condições físicas, o nível de escolaridade e o perfil de competências deles, como ilustram os relatos a seguir:

O próprio INSS tem um programa de reabilitação para os funcionários, no qual ele fornece capacitação, então, a empresa fazia todo esse acompanhamento desse funcionário que tava afastado e estava em capacitação, em cursos administrativos, coisas do tipo, e tentava realocar, trazer esse funcionário de volta, assim, no retorno dele, para que ele pudesse ser reaproveitado numa outra função e daí desse continuidade à carreira dele de uma outra forma, mas não ficasse *ad aeternum* afastado pelo INSS como acidente de trabalho. A gente tentava fazer um replanejamento profissional pra ele, nesse sentido (Profissional 15).

O outro caso que a gente teve foi um rapaz que, que ele perdeu quatro dedos da mão, os quatro dedos, ficou só com o polegar [...]. O INSS entrou em contato com a gente, falou assim: “olha, a gente tá com um empregado de vocês, ele tá em, ele tá apto pra voltar ao trabalho e a gente queria ver se a gente conseguia fazer um trabalho de reabilitação com ele”. Então, eles fazem lá um processo de treinamento lá no INSS, depois ele veio pra cá pra ver se adaptaria a essa nova função, se adaptou, tá aqui trabalhando normal, em outra atividade, mas tá trabalhando normalmente. [...] A gente já tinha, já tem uma atividade aqui que não exige tanto esforço da mão, né, e que a gente tava precisando de uma pessoa, a gente fez esse teste, deu super certo, ele tá aqui até hoje com a gente, na expedição aqui (Profissional 20).

As ações organizacionais que visam a possibilitar a retomada da trajetória profissional do trabalhador afastado devem partir de avaliação criteriosa sobre a atividade a ser executada, considerando suas condições físicas, técnicas, operacionais e emocionais (Cestari & Carlotto, 2012). Nesse sentido, pontua-se a importância de que as qualificações profissionais do trabalhador na ocasião do seu retorno (que podem ser diferentes daquelas da ocasião do acidente) e as suas expectativas sejam consideradas ao se avaliar possibilidades de reinserção laboral (Santos & Carvalho-Freitas, 2022). Para os profissionais entrevistados, esse processo de escuta dos trabalhadores reabilitados ocorre, mas pode esbarrar em certas dificuldades organizacionais referentes à adaptação ou à criação de postos de trabalho, contribuindo para que o trabalhador continue afastado pelo INSS e sem vislumbrar possibilidade de retorno. Conforme estudo de Santos e Lopes (2021), em quase metade das empresas com trabalhadores que passaram pelo Programa de Reabilitação Profissional do INSS não houve a oferta de novas funções para eles, inviabilizando o retorno laboral. Em pesquisa com pessoas que tiveram dedos amputados devido a acidentes de trabalho, foi observado um baixo índice de mudanças nas áreas de atuação e na composição das tarefas de trabalho, mesmo com

queixas dos trabalhadores quanto às dificuldades encontradas para a realização das tarefas (Simonelli et al., 2016). Na presente investigação, mesmo nos casos em que as organizações buscavam realocar trabalhadores reabilitados em cargos distintos dos anteriormente ocupados, ainda ocorriam conflitos, como ilustrado pelo relato da Profissional 17:

Eu não conseguia trabalhar de uma forma onde aquela pessoa retornava do, da seguridade, né, do afastamento, em realocar ela em funções onde ela não teria um esforço sequer mínimo, mas braçal. Então assim, quais as funções que eu conseguiria fazer essa modificação? Funções administrativas que não contemplavam nem 5% do quadro. [...] Você imagina a gente do RH, no caso, a liderança direta dessa pessoa, como você fica. Você tem uma pessoa boa, que já está ali habituada com o trabalho, que já tem um tempo de empresa e você tem que mexer naquela pessoa, porque tem uma pessoa reabilitada que precisa ir pra essa vaga. E assim, como toda empresa, imagina um dilema pior, às vezes, a gente tinha situações onde a empresa, a pessoa reabilitada nem era tão bom colaborador enquanto a pessoa que já estava na função.

A existência de obstáculos de diferentes dimensões na realocação de trabalhadores reabilitados em cargos e atividades mais condizentes com as suas respectivas potencialidades físicas e psicossociais tem sido pontuada em estudos a respeito (Cestari e Carlotto, 2012; Simonelli et al. 2016). Além dessas dificuldades, muitos entrevistados pontuaram que, em certos contextos, não seria viável desenvolver cargos adaptados ao perfil de trabalhadores acidentados (ou afastados por motivo de adoecimento), como a fala da Profissional 3 ilustra:

A gente teve que fazer uma movimentação interna pra colocar ele lá. Não consigo, às vezes, criar uma vaga adicional, né, mas assim fazer uma movimentação pra proporcionar alterações pra outras pessoas.

Ao se discutir a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, uma das principais contribuições para a área de Recursos Humanos consiste na possibilidade de se pensar como os trabalhadores podem expressar suas potencialidades pelo exercício de determinadas funções organizacionais, retirando o foco da criticada prática de se procurar, tão somente, a pessoa certa para o lugar certo e visando, como finalidade última, adequar o ser humano a máquinas ou tarefas a serem cumpridas. Para alguns profissionais entrevistados nesta pesquisa, o desenvolvimento de cargos com atividades específicas a serem realizadas por pessoas com certas deficiências foi a escolha mais apropriada para a promoção da inserção destes trabalhadores, como será discutido a seguir.

Desenvolvimento de posto de trabalho personalizado que atenda demandas da empresa e necessidades específicas do trabalhador

O desenho do trabalho, como um conjunto de tarefas, responsabilidades e conteúdo de trabalho, é composto por quatro dimensões: características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e contexto de trabalho (Carvalho-Freitas et al., 2019). As ações de gestão da diversidade consideram que o desenho do trabalho pode ser entendido como um modelo que abrange padrões comuns para a manutenção da equidade, mas também está aberto a singularidades, buscando impedir que diferenças sejam ignoradas (Carvalho-Freitas et al., 2022). Entre os entrevistados, nesta pesquisa, alguns abordaram a necessidade de reinserção de pessoas como deficiência adquirida, que não poderiam retornar para os antigos cargos, optando por uma personalização dos cargos, pela análise de interesses, habilidades e qualificações técnicas dos trabalhadores, como no relato da Profissional 18:

Acaba que foi bem personalizado. Por quê? Ele era motorista de carreta e aí quando foi migrar pra outra atividade, ele, basicamente, começou a dar um apoio como se fosse realmente em relação a oficina, vamos dizer assim, a gente tem internamente a oficina, mas acaba que, às vezes, precisa de um serviço externo, às vezes, buscar algo, às vezes apoiar na própria gestão ali. Então assim, tudo isso foi possível de adaptar sem necessidade de muito, vamos dizer assim, uma informática avançada, nada.

A adoção de um desenho de trabalho flexível pode se dar por uma estruturação em torno de um eixo comum, que possibilite o desempenho de funções e atividades distintas, de acordo com as características de cada trabalhador, mas também o desenvolvimento de modalidades diferentes de desenho do trabalho para uma mesma função, considerando demandas da empresa e características individuais (Carvalho-Freitas et al., 2022). A abertura organizacional para novas possibilidades de se pensar formas típicas de funcionalidade e de realização de atividades também se mostra um caminho para empresas dispostas a incluir, verdadeiramente, e a ir além da obrigação legal de cumprimento da cota de pessoas com deficiência, como ilustrado pelo relato do Profissional 21, a seguir:

Dentre o que a gente foi entendendo de possibilidades, a gente criou demandas. [...]. Até pra evitar de se colocar uma pessoa com uma determinada restrição onde ela não possa atuar, mas foi bem, vamos dizer, personalizada, [vaga] foi meio criada especificamente pra atender aquela pessoa. E tem, inclusive, outra sendo trabalhada pra um setor bem personalizado também. [...] O principal receio enquanto gestão foi esse, brincadeiras de mau gosto, piadas [...]. A gente procurou reunir com as principais lideranças, expor e deixar claro que a gente seria bem severo com qualquer tipo de postura inadequada quanto a isso, porque era o principal receio nosso. Então, a gente fez, sim, uma preparativa, principalmente, de conversa com as principais lideranças, explicando qual que era a estratégia, qual que era a linha que a empresa ia abordar isso. Aí, eles meio que fizeram as integrações diretas com o time deles.

A sensibilização de gestores e colegas para a demanda de inclusão aliada a ações que levem em conta as possibilidades de trabalho de cada pessoa, adequações das atividades em seus conteúdos, processos, ferramentas utilizadas e estruturas organizacionais, físicas e relacionais, constituem formas de uma promoção mais efetiva do processo inclusivo (Simonelli & Camarotto, 2011). Considera-se que as especificidades do potencial de cada pessoa com deficiência não devem ser tratadas de forma padronizada, tendo em vista a necessidade de se romper com os estereótipos que as restringem. Por isso, é imprescindível que as pessoas com deficiência sejam ouvidas durante o processo, para abordar seus interesses, habilidades e expectativas, o que pode se constituir o primeiro passo para a construção de um ambiente mais acolhedor e também mais produtivo. Como um elemento essencial ao processo de inclusão, o apoio das lideranças, citado pelo Profissional 21, abarca também a necessidade de que toda a organização seja qualificada para lidar com a diversidade funcional, visando à construção de espaços sociais que sejam favoráveis à inclusão.

Considerações Finais

Os relatos dos participantes desta pesquisa demonstram que a adoção de recursos diversos para possibilitar a (re)inserção no trabalho de pessoas com deficiência ainda não se tornou a regra no meio organizacional, mas evidenciam que avanços têm ocorrido e que este é um processo que não deve retroceder. Grande parte dos entrevistados relatou empenho na elaboração e implementação de práticas de reinserção que fossem realmente inclusivas para pessoas já contratadas com algum tipo de deficiência ou que a adquiriram devido a acidentes

laborais. Nesses casos, observa-se que essas ações podem abarcar desde a adequação do ambiente organizacional e dos cargos que os trabalhadores acidentados ocupavam até realocações em cargos distintos ou desenvolvimento de postos de trabalho personalizados. Destaca-se, por sua vez, que ainda foram comuns os argumentos de que o ramo de atividade das organizações em que os entrevistados atuavam não era apropriado para trabalhadores com certos tipos de deficiência, apontando para uma persistente segregação de pessoas com determinadas deficiências dentro do mercado de trabalho brasileiro. Por isso, destaca-se a necessidade de uma melhor definição legal do papel das empresas na viabilização de contextos inclusivos, o que poderia favorecer uma mobilização em prol da acessibilidade.

Entende-se que a utilização de entrevistas por videoconferência ampliou o número e a diversidade de participantes da pesquisa, por abarcar residentes de diferentes cidades e com atuações em variados setores e ramos de atividade, constituindo-se um ponto positivo. Como limitações, no entanto, entende-se que a busca por entrevistados por meio do contato com empresas (o que permitia a identificação do profissional e da organização) inibiu potenciais participantes, apesar da confidencialidade dos dados ser assegurada. Como se trata de um tema delicado, diversos profissionais se recusaram a participar, devido ao impacto que acidentes laborais têm sobre a imagem organizacional na comunidade e nos meios de comunicação, preferindo não abordar os processos internos de suas respectivas empresas.

Os resultados dessa pesquisa indicam que o acolhimento da organização (como um todo), expresso, principalmente, nas práticas de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, bem como na disponibilidade organizacional para realizar ajustes (quando necessários) nas estruturas e condições de trabalho constituem uma alternativa viável, que é facilitada pelo diálogo. A receptividade organizacional às pessoas reabilitadas se manifesta, assim, em ações objetivas e simbólicas, como as adequações entre atividades laborais e possibilidades dos trabalhadores a serem reinseridos, alinhando expectativas de ambas as partes. Acredita-se que o presente estudo pode contribuir para a construção ou reestruturação de processos inclusivos em espaços que sejam verdadeiramente acolhedores à diversidade funcional e, para isso, é necessário que as ações de Recursos Humanos, assim como todo o contexto organizacional, sejam favoráveis ao questionamento de suas estruturas e práticas, desnaturalizando a inacessibilidade e se abrindo à implementação de ações mais inclusivas.

Referências

- Albuquerque, B. B., de Freitas, K. G., de Miranda, F. M., Carneiro, C. L., & Mininel, V. A. (2022). Retorno ao trabalho após reabilitação profissional: Desafios e perspectivas. *Research, Society and Development*, 11(11), 1-11. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i11.33203>
- Alves, A. S., Martins, M. F. M., & Faria, R. S. (2018). Revisão sistemática da produção científica sobre a pessoa com deficiência e o trabalho. In E. F. Chaveiro, & L. C. F. Vasconcelos (Orgs.). *Uma ponte ao mundo: Cartografias existenciais da pessoa com deficiência e o trabalho* (pp. 199-227). Kelps. https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/37930/ve_Aline_Alves_etal_uma_ponte.pdf;jsessionid=9431E236D54A66A07834F2C11667FDD9?sequence=2
- 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/>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- 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>
- Carmo, M. M. I. B., Gilla, C. G., & Quiterio, P. L. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, 24(1), 448–458. <https://doi.org/10.5380/psi.v24i1.59972>
- Carvalho-Freitas, M. N., Bentivi, D. R. C., Ribeiro, M. A., & Souza, G. A. (2022). In G. S. Abbad, J. E. Borges-Andrade, L. Mourão, & S. M. G. Gondim (Eds.), *Desenho e redesenho do trabalho: Modelos e ferramentas de apoio à gestão* (pp. 219-238). Vetor.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Santos, J. C. (2023). *Capacitismo e Inclusão: Contribuições teórico-práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Vetor.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R. P. G., & Silva, C. V. S. (2017). Diversidade em contextos de trabalho: Pluralismo teórico e questões conceituais. *E&G Economia e Gestão*, 17(48), 174-191. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p174-191>
- Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., Souza, G. C., Bentivi, D. R. C., & Oliveira, M. S. (2019). Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 781-790. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17381>
- Cestari, E., & Carlotto, M. S. (2012). Reabilitação profissional: O que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12(1), 2012, 93-115. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v12n1/v12n1a06.pdf>
- Coelho, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/R88vX6nhmchkL3sysXqrfKx/?format=pdf&lang=pt>
- Decreto nº 6.949/2009, de 25 de agosto de 2009. (2009, 25 de agosto). Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo

- Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm
- 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>
- 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>
- Freund, P. (2001). Bodies, disability and spaces: The social model and disabling spatial organisations. *Disability & Society*, 16(5), 689-706.
<https://doi.org/10.1080/09687590120070079>
- Garbin, A. C. (2016). *A vivência de trabalho da pessoa com deficiência e as repercussões à saúde*. [Tese de doutorado]. Universidade de São Paulo.
- Heera, S., & Devi, A. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities: A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54-74.
<https://doi.org/10.21002/seam.v10i1.5960>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2015). *Pesquisa Nacional de Saúde: 2013: Ciclos de Vida: Brasil e Grandes Regiões*.
- 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*.
- 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
- Lima, S. S. C., Carvalho-Freitas, M. N., & Santos, L. M. M. (2013). Repercussões psicossociais da acessibilidade urbana para as pessoas com deficiência física. *Psico*, 44(3), 362-371. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/15823/10411>
- Maia, L. M., Camino, C., & Camino, L. (2011). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 78-91.

https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Maia_et_al.pdf

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. (2022). Relação Anual de Informações Sociais: Ano-base 2021.

Ministério do Trabalho e Previdência. (2023). Capítulo 29: Brasil e Grandes Regiões.

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/copy_of_subsecao-b-acidentes-do-trabalho-liquidados/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes

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.

Oliver, M. (1996). *Understanding disability: from theory to practice*. Palgrave.

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>

Rebello, P. (2008). *A pessoa com deficiência e o trabalho*. Qualitymark.

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>

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, C. T., D'Antino, M. E. F., Blascovi-Assis, S. M., Rodrigues, E., Graciani, Z., & Fernandes, S. M. S. (2018). A inserção da pessoa com deficiência na reabilitação profissional: Revisão de literatura. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, 18(1), 9-30. <http://dx.doi.org/10.5935/cadernosdisturbios.v18n1p9-30>

- 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>
- Sasaki, R. K. (1997). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. WVA.
- Silveira, A. L. L., & Merlo, Á. R. C. (2014). O caso dos frigoríficos: Contribuições da fenomenologia existencialista e da psicodinâmica do trabalho para refletir sobre a deficiência física adquirida. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*, 6(13), 1-20. <https://doi.org/10.5007/cbsm.v6i13.68917>
- 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., 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>
- 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/actafisiatr/article/view/103666>
- Vieira, C. M., Vieira, P. M., & Francischetti, I. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 352-361. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.612>
- 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>
- 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>
- Wong, J., Kallish, N., Crown, D., Capraro, P., Trierweiler, R., Wafford, Q. E., Tiema-Benson, L., Hassan, S., Engel, E., Tamayo, T., & Heinemann, A. W. (2021). Job accommodations, return to work and job retention of people with physical disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 474-490. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>