

SENTIDOS E SIGNIFICADOS DA TRAJETÓRIA LABORAL DE UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

*Carolina Moreira de Pinho Tavares**
(Orizonti, Brasil)

*Fabiana Pinto de Almeida Bizarria***
(PUC/MG, Brasil)

*Flávia Lorenne Sampaio Barbosa****
(UFPI, Brasil)



<https://doi.org/10.29404/rtps-v10i15.1083>

Resumo: a pesquisa visa compreender o processo de inclusão no mercado de trabalho a partir da narrativa dos sentidos e significados da trajetória laboral de uma pessoa com deficiência. Na perspectiva da Psicologia Social do Trabalho assumem-se os conceitos de sentidos e significados propostos por Vygotsky (2001). Análise da entrevista suscitou categorias narrativas extraídas do *software* Atlas TI, mobilizando discussões sobre educação não inclusiva, trajetória profissional, futuro, disparidade salarial, visão de carreira e dinâmica temporal. Contribui-se para a formulação de políticas e práticas mais inclusivas que integrem educação, apoio social e adaptação no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão Social. Mercado de Trabalho. História de Vida. Pessoa com deficiência.

* Atua como Assistente de Recrutamento e Seleção na Orizonti - Instituto Oncomed de Saúde e Longevidade. ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7751441285865384>. ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0000-7091-1799>. E-mail: carol.pinho89@gmail.com

** Doutora em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), com Pós-Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE). Atua como docente da Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), onde integra o quadro docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Também é docente colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública na Universidade Federal do Piauí (UFPI). É representante do Brasil junto à *Red Internacional Femenina para la Investigación en Emprendimiento, Innovación y Sostenibilidad* (RedIFIEIS, REG-RED-20-0117). ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0008637422329772>. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8365-8593>. E-mail: bianapsq@hotmail.com

*** Doutora em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Atua como docente no Curso de Tecnólogo em Gestão de Dados Modalidade a Distância da Universidade Federal do Piauí (UFPI), onde também integra o quadro docente do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública e do Programa de Pós-graduação em Administração Pública. É integrante do Grupo de Pesquisa "*Trabalho e Gestão das Organizações*" da Faculdade Luciano Feijão (FLF); é coordenadora, no âmbito da UFPI, da aplicação do Estudo Mundial sobre Empreendedorismo junto aos Estudantes Universitários do Brasil (GUESSS Brasil). ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3271567015867945>. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4804-9538>. E-mail: flsbarbosa@ufpi.edu.br

SENSES AND MEANINGS OF THE LABOR TRAJECTORY OF A DISABLED PERSON IN THE WORLD OF WORK

Abstract: the research aims to understand the process of inclusion in the labor market based on the narrative of the senses and meanings of the work trajectory of a disabled person. From the perspective of the Social Psychology of Work, the concepts of senses and meanings proposed by Vygotsky (2001) were used. Analysis of the interview gave rise to narrative categories extracted from the Atlas TI software, mobilizing discussions about non-inclusive education, professional trajectory, future, wage disparity, career vision and temporal dynamics. It contributes to the formulation of more inclusive policies and practices that integrate education, social support and adaptation in the workplace.

Keywords: Social Inclusion. Labor Market. Life story. Disabled Person.

SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE UNA PERSONA DISCAPACITADA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Resumen: la investigación pretende comprender el proceso de inclusión en el mercado de trabajo a partir de la narrativa de los sentidos y significados de la trayectoria laboral de una persona con discapacidad. Desde la perspectiva de la Psicología Social del Trabajo, se utilizan los conceptos de sentidos y significados propuestos por Vygotsky (2001). El análisis de la entrevista dio lugar a categorías narrativas extraídas del software Atlas TI, movilizando discusiones sobre educación no inclusiva, trayectoria profesional, futuro, brecha salarial, visión de carrera y dinámica temporal. Contribuye a la formulación de políticas y prácticas más inclusivas que integren la educación, el apoyo social y la adaptación en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Inclusión Social. Mercado Laboral. Historia de vida. Persona Discapacitada.

Introdução

Na conferência intitulada *Trabalho e Vida*, Viegas (1989) argumenta que o trabalho tem duas conotações na nossa sociedade: trabalho como punição, originado da palavra *tripalium*, lógica produtivista que transforma a atividade humana em um produto; e labor como cultivo, que consiste na produção significativa do sujeito, que media sua interação com o mundo e com os outros. Viegas (1989) observa que, apesar de a palavra ter adquirido novas acepções ao longo do tempo, sua raiz etimológica carrega um sentido de imposição e não realização, refletindo uma visão negativa que permeia a cultura em relação ao trabalho.

Ainda, Viegas (1989) afirma que o trabalho deve ser visto como um processo de criação e construção do ser, relacionado à criatividade, uma forma de comunicação e de construção de relações significativas com os outros e com o mundo. Portanto, tem-se o trabalho fundamental para a realização humana, sendo, ao mesmo tempo, uma criação humana quanto um agente de transformação (Furtado, 2011).

Considerando os autores Lima *et al.* (2013), Bendassolli e Gondim (2014), Morin et al. (2007) e Borges e Tamayo (2001), o significado do trabalho pode variar de pessoa para pessoa. Algumas pessoas veem o trabalho como uma obrigação necessária, enquanto outras o percebem como uma paixão ou vocação. Algumas valorizam a estabilidade e a segurança no emprego, enquanto outras preferem a flexibilidade e a autonomia do empreendedorismo ou trabalho autônomo. Para outras pessoas, o trabalho é uma fonte de significado e propósito. Ter um trabalho que seja pessoalmente significativo, alinhado com os valores e que contribua para a sua perspectiva de futuro a partir de sentidos e significados que fortalecem vivências subjetivas de satisfação.

Assim, o trabalho, conforme afirma Lima *et al.* (2013), a partir da perspectiva de Dejours (2004), desempenha um papel fundamental na realidade social, contribuindo para a satisfação de necessidades que vão além das econômicas, abrangendo também aspectos psicológicos e sociais. Esse entendimento se torna particularmente intrigante quando aplicado às Pessoas com Deficiência (PCD), uma vez que o trabalho tem sido reconhecido importante para a inclusão social desses indivíduos na sociedade, que, muitas vezes, são estigmatizados pela sua deficiência.

Para reforçar a necessidade de inclusão no mercado de trabalho, no Brasil existem leis que determinam cotas de vagas exclusivas para Pessoas com Deficiência, como, por exemplo, a lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que assegura até 20% das vagas em concursos públicos destinadas ao público com deficiência (Brasil, 1990); enquanto a lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, determina uma cota de vagas para pessoas com deficiência em empresas privadas com mais de 100 funcionários (Brasil, 1991).

Apesar dos avanços normativos, a contratação desse público precisa ser visada para além do cumprimento de cotas. A inserção de uma pessoa com deficiência nas organizações pode gerar impactos na subjetividade desses sujeitos, principalmente, quando se considera o nível de aceitação das pessoas, diminuindo a distância social entre os variados colaboradores, possibilitando a quebra de estigmas (Lima et al., 2013).

Nessa direção, Castellanos Soriano e López (2009) contextualizaram que a cultura influencia profundamente a percepção da deficiência e suas consequências sociais, e ressaltaram a importância de se entender as complexidades culturais envolvidas na experiência da deficiência para fornecer cuidados sensíveis e eficazes. Avigora-se, aqui, o trabalho como uma dimensão de realidade social, com sentido plural, sendo essencial a participação da atividade humana, como meio de desenvolvimento e inclusão das potencialidades das PCD, que, muitas vezes, são estigmatizadas pela sua deficiência.

No entanto, pouco se fala sobre a trajetória profissional e de carreira de uma pessoa com deficiência e, segundo Lima *et al.* (2013), muitas vezes esse público ocupa espaços de trabalhos repetitivos que não são de seu interesse, atividades consideradas inferiores em comparação com outras desempenhadas por outras pessoas na mesma empresa. Nesse ponto, evidencia-se que contextos estigmatizados ainda são reverberados, mesmo com a existência de leis e cotas para inclusão das pessoas com deficiência, e buscar o entendimento de como essas pessoas significam o seu trabalho e o dão sentido é fundamental para a prática da sua inclusão nesses espaços.

E é neste contexto que a plenitude da vida se concretiza; nos enlaces dos significados e sentidos das palavras proferidas no cotidiano das pessoas. Em "Pensamento e

Linguagem”, Vygotsky diz que “há muito já se sabe que as palavras podem mudar de sentido. Recentemente, houve quem assinalasse que o sentido pode modificar as palavras, ou melhor, que as ideias por vezes mudam de nome” (Vygotsky, 2001, p.145). Com esse propósito, tem-se como objetivo compreender o processo de inclusão no contexto de trabalho a partir de sentidos e significados atribuídos por pessoas com deficiência com suporte em sua trajetória laboral. Sato (2007), ao realizar pesquisa sobre trabalho em feira livre, compreende que o cotidiano situa a rede de vínculos, os laços e as práticas diárias, fundamentais para a manutenção e o funcionamento do ambiente de trabalho. É no cotidiano que os atores sociais desenvolvem competências para interpretar as ações e comunicações ao seu redor, sendo a identidade construída através de práticas cotidianas e interações sociais, quando interpretação das ações e comunicações, reflete habilidade que todos os atores sociais, incluindo os feirantes, desenvolvem para elaborar em suas vidas diárias.

Considera-se oportuno a construção de identidade e sentido de pertencimento na sociedade por parte das pessoas com deficiência, na superação de barreiras e enfrentamento de desafios, bem como em (re) olhares que repercutem em políticas sociais e educacionais mais inclusivas pela ótica da subjetividade pessoal dos diversos elementos relacionados ao trabalho, haja vista cada ser reinterpreta de maneira única. Estima-se que essas pessoas saiam da condição de isolamento social e da dependência de outras pessoas para criar os seus próprios vínculos e se desenvolver em outros espaços, na tentativa de alcançar o trabalho no sentido de labor (Lima *et al.*, 2013).

Trabalho, sentidos e significados

O significado e a natureza do trabalho variam amplamente conforme a época histórica, o contexto social e econômico, bem como as perspectivas individuais, contribuindo na compreensão da vida das pessoas por meio de como afeta a identidade e o bem-estar emocional (Lima *et al.*, 2013; Bendassolli; Gondim, 2014). É frequentemente associado à realização de atividade produtiva, variedade de tarefas, criação de valor, construção da identidade pessoal, por certo, figura-se na identificação das ocupações e carreiras, na forma como se é visto ou percebido, sendo fonte de autoestima e realização pessoal (Lima *et al.*, 2013).

A partir do projeto *Meaning Of Work Research* (MOW - 1987) foi possível identificar vários padrões de sentido do trabalho; tais como: acrescenta valor a alguma coisa (padrão A); central na vida das pessoas; atividade que beneficia os outros (padrão C); não é agradável (padrão D); exigido esforço físico e mental (padrão E); e é uma atividade regular remunerada (padrão F). Corroborando, Morin *et al.* (2007) identifica o sentido do trabalho, como, por exemplo: precisa ser organizado e levar a algum resultado considerado útil; ser satisfatório em si em algum nível, gerando prazer na realização das atividades; deve ser uma tarefa moralmente aceitável; precisa gerar interações humanas, ser fonte de experiências; e uma forma de ocupação de tempo além de possibilitar autonomia e segurança.

Já no Brasil, os estudos sobre significado do trabalho ganharam notoriedade a partir do trabalho de Borges e Tamayo (2001). Com os estudos desses autores, entende-se que o significado de trabalho como uma construção subjetiva e social. Esse conceito é variado,

uma vez que depende do processo de atribuição de significados individuais, mas, também, apresenta aspectos sociais compartilhados nos grupos.

Ante esse contexto, o trabalho é uma atividade essencial que desempenha múltiplos papéis na vida humana e social-coletiva, indo além da geração de recursos financeiros, não é apenas uma atividade produtiva, mas também uma forma de transformação pessoal e subjetiva (Dejours, 2004). É uma forma de expressão pessoal, de integração social, de desenvolvimento e de contribuição para o bem-estar da sociedade. A compreensão do que é o trabalho varia de pessoa para pessoa, refletindo as complexidades e diversidades da experiência humana no mundo laboral (Bendassolli; Gondim, 2014).

Para tanto, pode-se atrelar a análise das práticas cotidianas de um sujeito à sua construção de identidade. Isso se dá, pois, segundo Coutinho e Oliveira (2018), o trabalho é um espaço de construção subjetiva no qual, ao mesmo tempo, que uma ação produz sentidos, são guiadas por eles, resultante das experiências concretas na realidade. Pretende-se assumir, portanto, a perspectiva da Psicologia Social e do Trabalho para assumir os conceitos de sentidos e significados propostos por Vygotsky (2001) tendo como inspiração o olhar da abordagem sócio-histórica.

Nessa linha, Nobrega-Therrien *et al.* (2015) em seus estudos sobre a teoria *vygotskyana* destacam que a linguagem é fundamental, pois permite a construção de sentidos e significados, além da sua importância na construção do conhecimento e na formação dos pensamentos. Em seus estudos, Falcão e Ferreira (2020) fazem remissão aos conceitos de sentido e significado elaborados por Vygotsky (2001) e afirmam que significados e sentidos são conceitos dessemelhantes, porém interdependentes, onde um contribui para a compreensão do outro.

Ainda debatendo as teorias *vygotskyanas*, Mendonça e Silva (2013) afirmam que a linguagem, com seu significado e sentido, é uma das ferramentas mais poderosas da humanidade para expressar e retratar o mundo ao seu redor. Na procura de entender a diferença entre sentidos e significados das palavras, segundo Mendonça e Silva (2013) é evidente que o ser humano existe e se integra na conjunção do que é tangível com o que é subjetivo em sua linguagem. É nessa interseção e interação entre a dimensão objetiva e subjetiva que as ações e as palavras de um indivíduo adquirem significados e sentidos, promovendo a interação entre o pensamento e o sentimento.

Ademais, Lima *et al.* (2013), em seus estudos, também revisitam a abordagem da relação entre significado e sentido que se encontra presente nas contribuições de Vygotsky (2001), para quem as palavras e os signos constituem o ponto de partida na busca do sentido, proporcionando uma conexão com a subjetividade do sujeito. A interligação entre significado e sentido torna-se compreensível quando se associa o pensamento à ação.

Trabalho, inclusão e pessoa com deficiência

Aranha (1995) sugere ser necessário romper com a análise mecanicista da deficiência, com a ideia da integração social do deficiente, entendida como um direito de todas as pessoas, promovendo a exposição sem barreiras à realidade. A proposta de Aranha (1995) enfatiza a importância de iniciativas políticas e sociais que garantam a inclusão efetiva das pessoas com deficiência, permitindo que elas participem ativamente da vida social e

contribuam para a construção de uma sociedade mais consciente e inclusiva. Por outro lado, Bezerra e Martins (2010) enfatizam que especialistas das áreas de saúde e educação têm trabalhado para estabelecer conceitos que promovam a inclusão social e se afastem da discriminação e do preconceito, refletindo um avanço nas concepções sobre a deficiência.

A relação entre trabalho e sociedade para as pessoas com deficiência é complexa, dada os desafios sociais, culturais e estruturais que enfrentam em função dos estigmas associados à deficiência (Marchesan; Carpenedo, 2021). Ou seja, a inclusão de uma pessoa com deficiência na sociedade, e, mais, especificamente no mercado de trabalho, pode acontecer de forma inapropriada, uma vez que dentro da relação inclusão/exclusão, esse sujeito acaba sendo incluído a partir da discriminação, que, pode ser compreendido sob a lente do capacitismo (Volz; Tomasi; Bruck, 2015). Özçatal e Aşkın, (2022) citam que atitudes negativas dos empregadores, como a suposição de que pessoas com deficiência são menos produtivas ou incapazes de cumprir a disciplina de trabalho, dificultam sua participação no mercado de trabalho, bem a falta de acessibilidade em ambientes físicos, sistemas de transporte e comunicação que desafiam a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

Özçatal e Aşkın (2022) também informam que as taxas de emprego para pessoas com deficiência são significativamente mais baixas do que para pessoas sem deficiência, e, mesmo aqueles que conseguem um emprego frequentemente enfrentam subemprego, recebendo salários abaixo da média e ocupando cargos que não correspondem às suas qualificações. Suwintanty e Setyari (2024), nesse caminho, ao citarem que aqueles que recebem educação estão mais propensos a participar do mercado de trabalho em comparação com aqueles que não têm acesso à educação, sugerindo que o aumento do acesso pode ser conquistado com (i) promoção de programas educacionais específicos para pessoas com deficiência, especialmente em áreas urbanas, para prepará-las melhor para o mercado de trabalho, (ii) implementação de campanhas de conscientização para combater o estigma e a discriminação que as pessoas com deficiência enfrentam no local de trabalho, (iii) fortalecimento das políticas governamentais que garantem os direitos e oportunidades de emprego para pessoas com deficiência.

De forma contraditória, a sociedade adota a exclusão como um meio de alcançar a inclusão e essa transformação representa um elemento essencial da estrutura social desigual, o que, por sua vez, torna a inclusão, muitas vezes, ilusória, reprodutora da lógica excludente (Volz; Tomasi; Bruck, 2015). Lima *et al.* (2013) destacam que, por meio do trabalho, esse público se absolve do isolamento social e da dependência de outrem, estabelecendo novos laços em diferentes contextos, com outras pessoas e se engajando em atividades diversas. No entanto, surgem questionamentos sobre o significado do trabalho quando este é uma imposição legal. Para uma pessoa com deficiência, o trabalho pode assumir uma dimensão interdependente, influenciando diretamente sua autopercepção e a visão que ela tem da própria vida.

Perceber as pessoas com deficiência com base em preconceitos que, por natureza, são limitantes, é o resultado de uma construção social e histórica de pensamentos que sustentam uma série de ideias preconcebidas. Essas ideias, difundidas em diversas esferas sociais, acabam por afetar as pessoas com deficiência, uma vez que implicam que tais indivíduos enfrentam limitações que os incapacitam em todas as áreas da vida, incluindo o trabalho. Isso resulta na supressão de suas habilidades devido a um discurso globalizado e

excludente, que pode impactar diretamente em como essas pessoas constroem os seus sentidos e significados em sua trajetória (Marchesan; Carpenedo, 2021).

Apesar da existência dos estigmas e do capacitismo, em sua pesquisa Lima *et al.* (2013) estabelecem a criação de algumas categorias para compreender os sentidos do trabalho para o público com deficiência, sendo elas: sobrevivência, necessidade de ser útil, independência financeira e pessoal, identidade social, esforço pessoal, entre outras. Em seus estudos, para as pessoas com deficiência, ter uma forma de trabalho é uma maneira de coexistir no mundo, podendo tomar suas próprias escolhas, assumir a responsabilidade pelos seus atos, planejar a própria vida, ser independente financeiramente, entre outras atribuições.

Por fim, o processo de inclusão é complexo, exigindo análises de várias fases, dentre elas a integração e a inclusão. Na integração, a pessoa com deficiência, em geral, é contratada pela instituição apenas para o cumprimento de cotas. Já a inclusão supera a leitura restrita ao vínculo empregatício, sendo necessária a preparação cultural, superando o processo de estigma e, também, a preparação estrutural física para evitar percalços na realização do trabalho (Silva; Andrade, 2023).

Metodologia

Constitui-se em um estudo de campo do tipo descritivo de abordagem qualitativa (Gil, 2008). Esse tipo de estudo objetiva o aprofundamento de uma realidade específica (Santos, 1999), nesse estudo, tem como interesse compreender como é o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sua trajetória laboral e os impactos na tessitura da subjetividade.

Uma pessoa com deficiência, acima de 18 anos, atuante no mercado de trabalho, foi selecionada para participação no estudo. Foi realizada a entrevista narrativa haja vista ser importante para entender a trajetória da construção de sentidos e significados associados ao trabalho e a subjetividade do participante. Segundo Jovchelovitch e Bauer (2002), a entrevista narrativa tem como instrumento uma pergunta disparadora que faz o entrevistado contar uma história ou dar o seu relato sobre alguma situação, além dos encorajamentos não verbais ao longo das falas. Seu principal objetivo é revisitar acontecimentos a partir da perspectiva daquele que está falando.

A pergunta disparadora foi previamente estabelecida baseando-se principalmente no objetivo desse estudo. Iniciou-se o diálogo solicitando ao participante que contasse sobre a sua trajetória de vida pessoal, incluindo o ingresso na vida profissional. Além de entender sobre a trajetória de construção de sentidos e significados do trabalho, também teve-se o intuito de captar mais informações, explicações e interpretações sobre a realidade da pessoa PcD no mercado de trabalho.

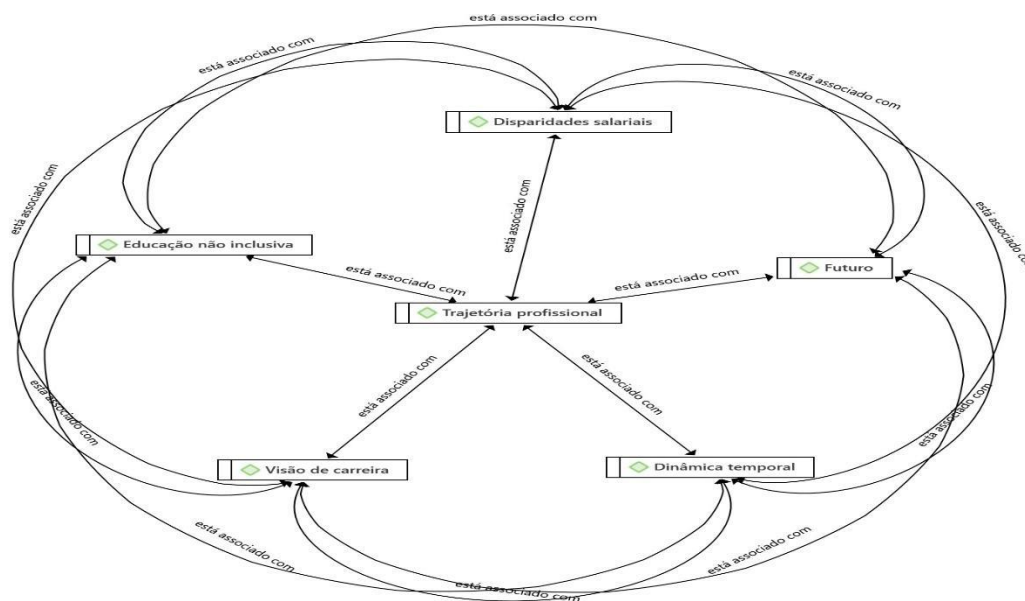
Enquanto técnica de coleta de dados, a entrevista de narrativa é adequada para a obtenção de informações sobre um fenômeno a partir da perspectiva de um sujeito, pois através da narrativa as pessoas se lembram do que aconteceu, colocam os acontecimentos em sequência e criam explicações para os problemas que surgem (Jovchelovitch; Bauer, 2002). Dessa forma, a coleta de dados se deu por meio de uma entrevista *on-line*, por videoconferência, utilizando a plataforma *Google Meet*. Esse meio de coleta se justificou a

fim de se evitar o traslado do pesquisador e do participante, prezando pela sua segurança e evitando também os gastos com deslocamento.

Na seqüência, optou-se pela análise de narrativa para se entender a experiência contada pelo participante, reunindo os eventos e acontecimentos mais marcantes ou que mais se repetiram ao longo da narrativa (Paiva, 2008). Segundo Jovchelovitch e Bauer (2002), essa abordagem busca capturar a profundidade e complexidade das vivências humanas através das histórias compartilhadas pelas pessoas, pela sua capacidade de proporcionar visões detalhadas sobre a vida das pessoas, suas convicções, princípios, obstáculos e conquistas. Permitindo, assim, uma compreensão mais ampla das experiências humanas e das nuances das interações sociais.

Para tanto, utilizou-se do *software Atlas (Archiv fuer Technik Lebenswelt und Alltagsprache) TI (Text Interpretation)* para formação de categorias com análise circular dos dados, fornecendo *insights* ao longo da pesquisa (Soratto; Pires, de; Friese, 2020). Evidenciou-se 6 (seis) categorias relevantes a partir da fala do entrevistado, a saber; educação não inclusiva, trajetória profissional, futuro, disparidade salarial, visão de carreira e dinâmica temporal (Figura 1).

Figura 1- Categorias narrativas



Fonte: *Output do software.*

Por fim, considerando os aspectos éticos, o estudo foi submetido para análise do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sendo devidamente aprovado, seguindo a comissão prevista pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS) por meio da resolução n.º 466/2012 e n.º 510/2016.

Discussão dos resultados

A análise da narrativa apresentada evidencia uma trajetória repleta de desafios, superações e conquistas, sublinhando a caminhada de um entrevistado que lidou com a perda gradual da visão desde a infância e as suas implicações na educação e no ingresso no mercado de trabalho. Em torno das trajetórias observam-se práticas cotidianas que, na perspectiva de Sato (2007), situa práticas diárias e rede de vínculos que mobilizam ações e interpretações no processo de elaboração dos sentidos e significados associados ao trabalho.

Inicialmente, a educação não inclusiva é o primeiro ponto de destaque na narrativa. O entrevistado enfatizou a relevância da educação inclusiva para assegurar oportunidades iguais no mercado de trabalho. Ele aponta como a ausência de educação inclusiva impactou na sua formação inicial, revelando uma compreensão crítica das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência desde cedo, o que sugere reflexão apresentada por Suwintanty e Setyari (2024), em relação à contribuição da educação para ampliar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Pode-se fazer uma relação dessa afirmativa com a construção de um sentido para o entrevistado.

Nesse ponto, alinha-se a Vigotsky (2001) quando afirma que o sentido vem daquilo que é único da trajetória do sujeito, é algo que não pode ser compartilhado e diz da subjetividade do que foi vivido e/ou experienciado. Analisando então as falas do entrevistado, consegue-se identificar atribuição de sentido, por exemplo, quando ele traz sobre a importância da educação no seu processo de inclusão a partir da seguinte fala:

[...] Então assim, não tem como eu falar do mercado de trabalho sem dizer que... a educação inclusiva, se não tem uma educação inclusiva, isso vai impactar diretamente no início da vida profissional dessa pessoa. Então, assim, eu venho de escola pública, eu tinha baixa visão e, certamente, no interior, né?! Não morava na capital, no interior com baixos recursos, *eu fui prejudicado certamente por essa educação não inclusiva, tá?* Então, eu acho que isso é um dado a ser estudado (Entrevistado, 2024 – grifo nosso).

Ainda pensando na atribuição de sentidos, o entrevistado traz sobre como a temática da “*educação não inclusiva*” constrói uma barreira no processo de alfabetização e inclusão de uma pessoa com deficiência desde o início de sua trajetória. Ele menciona como o processo educacional é sucateado de maneira geral e, ainda, sobre como isso reflete em Pessoas com Deficiência (PCD) que terão algum tipo de perda no acesso à informação. Em sua entrevista ele diz que:

[...] Acho que o primeiro ponto é que independente do... *Bom, o primeiro ponto, na verdade, é educação.* É aquilo que eu te disse no início da conversa. A educação da pessoa com deficiência é sucateada. A educação no Brasil é sucateada, imagina para a pessoa com deficiência, pensando na deficiência visual, ou a surdez, por exemplo... Quando coloco essas duas, mas tem outras, como o autismo também. Mas quando eu falo com deficiência de maneira impactante, seja cognitivo ou de acesso à informação, no caso do meu ser cego, eu tenho uma barreira de acesso à informação, que é o conteúdo escolarizado para a acessibilidade. O professor na sala de aula, passando o conteúdo, não adianta ele falar assim: *“eu estou apontando aqui para isso”*. Começar a me ensinar, mas não me diz o que é isso, eu já perco a informação. Então, assim, o material, o didático, chega com muito atraso, as pessoas com deficiência já devem ser sacrificadas muito, se esforçar muito além dos seus colegas. Isso pode causar desistência, um desestímulo ali para continuar. Então, assim, esse é um fator, a educação (Entrevistado, 2024 – grifo nosso).

Fazendo uma análise de narrativa, percebe-se que essa importância dada para educação no processo de inclusão faz parte de uma atribuição de sentido dada pelo entrevistado a partir de uma construção simbólica, nas interações que mobilizam o ser em sua narração e no seu agir. Entretanto, não se exclui que, apesar de ser uma atribuição de sentido, pode ser compartilhado entre as pessoas com deficiência, uma vez que essas barreiras podem acontecer de várias formas, como, por exemplo, barreiras visuais, auditivas, cognitivas e físicas.

Seguindo com a narrativa, a segunda categoria que surge é de trajetória profissional. A primeira experiência profissional do entrevistado acontece em um comércio familiar, onde ele traz que foi contratado como uma tentativa da família de incluí-lo no mercado, mesmo que de maneira pouco efetiva. Apesar das oportunidades oferecidas pelos familiares, ele reconhece as limitações impostas pela falta de inclusão e as dificuldades enfrentadas devido à perda progressiva da visão.

Aponta-se na direção de Lima et al. (2013) ao mencionar que muitas vezes as pessoas com deficiência se veem dependentes de seu núcleo familiar para satisfação de suas necessidades e ingressar no mercado é uma forma de tornar-se independente. Entretanto, é válido pensar que essa independência pode não acontecer por completo nesse primeiro momento na trajetória do entrevistado, uma vez que ele ainda dependia do comércio familiar para exercer suas atividades profissionais. Em seu relato ele diz:

[...] Eu começo a trabalhar com 16 anos. E aí, muito aqueles esquemas de cidade do interior, né? Perdão, não foi com 16 anos, foi com 14 anos, enfim. Muito na parte operacional, ali, com a padaria da cidade do interior... Mas era uma... Como eu posso dizer? Era um empreendimento lá, era de familiares. Então, assim, existe aquele apoio, né? De uma pessoa, de um parente querendo "ah não, você quer trabalhar, mexe aqui e tal". Enfim, 5 anos lá. Lá, eu atuei em caixa. Eu atuei em escritório e atuei na área de produção também. Isso tudo com baixa visão, tá? Eu enxergava um pouco (Entrevistado, 2024).

Após a perda total da visão, o entrevistado precisa interromper o trabalho para buscar reabilitação e educação especializada. Nesse ponto, a temática de futuro atrelada a educação inclusiva volta à tona, uma vez que ele só consegue essa inclusão quando se muda para Belo Horizonte em busca da formação para pessoas com deficiência visual, realizando então os estudos de braille, orientação de mobilidade e informática com leitor de tela. Essa movimentação é fundamental para a trajetória do entrevistado e mostra o seu compromisso com o próprio desenvolvimento pessoal, uma vez que é a partir daí que todos os outros pontos de sua história profissional desencadeiam em sequência, como, por exemplo, o ensino superior, que acontece após a mudança de cidade. Em seu relato, ele diz que:

[...] Começo a perder a visão, mais ou menos, com os 18, 19 anos. Paro de trabalhar na padaria e aí eu decido vir para a cidade, para Belo Horizonte, para poder concluir meus estudos, minha reabilitação e tudo mais, né? Então, enfim, quando eu saí da padaria, dessa padaria para o meu primeiro emprego pós-perda total da visão, eu tive um intervalo aí de uns 5 anos. Nesses 5 anos, fiz orientação de mobilidade, fiz o braille, fiz a informática com leitor de tela, que é... enfim, informática. Leitor de tela é um software, você já deve ter feito essas pesquisas, é um leitor de tela para pessoas com deficiência visual. Também fiz o curso superior dentro desses 5 anos aí (Entrevistado, 2024).

Essa mudança de cidade acontece de maneira efetiva porque o entrevistado recebia o Benefício de Prestação Continuada (BPC) do governo, previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e lhe garantia um salário mínimo por mês. Entretanto, essa

mudança traz à tona a temática da disparidade salarial, pois BPC é interrompido caso a pessoa beneficiária comece a trabalhar. Quando surge a oportunidade de começar a trabalhar após a perda total da visão, o entrevistado discute as dificuldades financeiras e burocráticas associadas à transição do benefício assistencial para o trabalho remunerado, destacando o dilema enfrentado entre permanecer no benefício ou ingressar em um emprego com salário inferior. Por fim, sua decisão em começar a trabalhar, apesar dos desafios financeiros, evidencia seu compromisso com o desenvolvimento profissional.

[...] Então, assim que eu descobri o BPC eu vim para Belo Horizonte e aí teve toda essa trajetória de formação que já te disse. Aí, em 2016, apareceu uma proposta pra mim trabalhar. Só que, assim, era desafiador pensar nisso, porque o salário inicial, na verdade o salário para pessoa com deficiência em geral, é bem baixo. Ai você vai pensar, eu ia trocar o BPC, que era o salário mínimo, para trabalhar com o salário mínimo também. Só que a diferença disso tudo é que o salário mínimo de uma empresa, de uma organização, você tem desconto ali do CLT, ou seja, o salário líquido era menor que o BPC, então a gente sempre fica naquela né, será que vale tanto a pena assim?! Vou trabalhar, mas eu poderia estar aqui dedicando esse tempo pra poder estar me aperfeiçoando em outras coisas, enfim... Nesse momento, eu optei por trabalhar. Eu acho que o tempo que eu queria estar ali (Entrevistado, 2024).

E quanto a categoria visão de carreira, sustenta-se na pesquisa dos autores Volz, Tomasi e Bruck (2015) que revisitam a discussão de que a inclusão de uma pessoa com deficiência na sociedade, e, mais, especificamente no mercado de trabalho, pode acontecer de forma inapropriada, uma vez que dentro da relação inclusão/exclusão, esse sujeito acaba sendo incluído a partir da discriminação, que, pode ser compreendido sob a lente do capacitismo. Pode-se exemplificar essa afirmação quando pessoas com deficiência ocupam apenas as vagas determinadas por cotas sociais de inclusão, que, muitas vezes, são de atividades com baixo grau de complexidade das atribuições. Esse ponto é reafirmado a partir da entrevista, quando o entrevistado diz que:

[...] A gente tem pesquisas que mandam ali, que dizem que pessoas com deficiência, geralmente estão nos cargos de entrada das empresas. Você dificilmente vai ver uma pessoa com deficiência em cargos de coordenação, isso é extremamente raro! (...) a gente está em seguida com a sociedade capacitista, né? Ela já vai e ela já vem com essa construção. Quando a gente chega dentro da organização, geralmente a gente entra porque a gente precisa de cumprir conta, a gente precisa de trazer pessoas com deficiência para dentro da organização (Entrevistado, 2024).

Ainda sobre essa categoria, consegue-se identificar mais uma atribuição de sentido, quando o entrevistado afirma que as pessoas com deficiência não são ensinadas a ter visão de futuro e, como consequência, não tem grande ascensão em cargos complexos dentro das instituições, ocupando em sua grande maioria cargos operacionais para cumprimento de cotas. Também é possível perceber nessa mesma fala outra atribuição de sentido, quando ele traz sobre a falta de perspectiva que pessoas PCD sofrem através de uma sociedade capacitista. Esse sentido, mais uma vez, pode ser em alguma medida compartilhado com outras pessoas que vivenciaram situações parecidas, entretanto percebe-se que é uma fala que transparece sobre as situações que o entrevistado vivenciou em sua construção de trajetória laboral, através de julgamentos experimentados desde a infância.

As pessoas com deficiência, geralmente estão nos cargos de entrada das empresas. Você dificilmente vai ver aí uma pessoa com deficiência em cargos de coordenação, isso é extremamente raro. E aí é aquela questão, né? Como hoje a gente não tem, não é trazido para a pessoa com deficiência *“olha, você já pensou em carreira?”* *“o que você quer ser quando crescer?”* Sabe aquela pergunta que é feita pra toda criança? A pessoa com deficiência já é julgada desde criança, desde pequena, ela não tem perspectiva, sabe? Mas que a sociedade, e aí a gente está em seguida com a sociedade capacitista,

né? Ela já vai, ela já vem com essa construção. Quando a gente chega dentro da organização, geralmente a gente entra porque a gente precisa de cumprir cota. (Entrevistado, 2024 – *grifo nosso*).

Ainda sobre o sentido dado à visão de carreira, ele também traz sobre as barreiras sociais possíveis de se encontrar na ascensão dentro do mercado de trabalho. Dentre essas barreiras tem-se o fator temporal, onde a contagem do tempo não acontece da mesma maneira entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência. Isso se dá, pois uma pessoa com deficiência pode demorar mais tempo para alcançar grandes cargos em uma instituição, e esse fator pode estar associado à diversos motivos, como por exemplo; as dificuldades no processo de educação que antecede a entrada no mercado de trabalho, a falta de oportunidades de desenvolvimento dentro de uma empresa ocupando cargos com certa complexidade e a viabilidade para realização das atividades com materiais que atendam as particularidades do PCD. O fator tempo tem uma dinâmica própria em função da competitividade encontrada no mercado de trabalho, não existindo uma passagem padrão para todas as pessoas, é um fator construído ao longo da história.

Esses fatores corroboram para uma ascensão de carreira tardia, levando a temática da dinâmica temporal do mercado. Enquanto isso, pessoas sem deficiência encontram caminhos abertos de possibilidades que podem explorar para atingir o cargo que almejam. Mais uma vez percebe-se que, apesar de tratar-se de um sentido atribuído pelo entrevistado, não se pode excluir a possibilidade de ser uma percepção compartilhada com outras pessoas com deficiência. Nessa fala ele diz que:

Quando uma deficiência é considerada grave, né, tipo, por exemplo, a minha cegueira total, as pessoas alcançam algum nível de cargo tardiamente. Eu tô numa empresa que a média de idade é 26 anos. Hoje, coordenadores e gerentes aqui têm 26 anos. Eu tenho 35 em um cargo de Analista Júnior. Esse é um dado, tá? Eu não estou reclamando, vou trazer aqui o dado. Então, assim, as pessoas vão chegar tardiamente, né? E, sim, não dá pra falar que não tem impacto de barreiras, né. Barreira de acessibilidade... Eu acho que tem barreira não só de acessibilidade quando a gente fala física, tecnológica, a gente tem uma barreira social mesmo, sabe? Existe uma barreira social (Entrevistado, 2024).

No processo de inclusão, Silva e Andrade (2023) dizem que é um processo complexo, exigindo análises de várias fases, dentre elas a integração e a inclusão. Na integração, o trabalhador possui vínculo empregatício, porém a empresa não está pronta para recebê-lo, considerando aspectos estruturais e, também, culturais. Ainda segundo Silva e Andrade (2023) quando paramos apenas no processo de integração, a pessoa com deficiência, em geral, é contratada pela instituição apenas para o cumprimento de cotas. Já o processo de inclusão supera a leitura restrita ao vínculo empregatício, sendo necessário que a organização esteja preparada culturalmente, superando o processo de estigma e, também, preparada em sua estrutura física para que aquela pessoa possa adentrar e realizar o trabalho sem maiores percalços. Para que esse processo aconteça é necessário que a organização tenha funcionários capacitados para realizar a inclusão e a integração das pessoas com deficiência (PCD). O entrevistado ocupa essa posição na organização em que atua e ele afirma que:

[...] o meu trabalho é garantir que esse lugar é seguro, o ambiente tem que ser seguro para pessoas com deficiência. Então, assim, eu acho que o papel de... o papel do psicólogo aqui, né, para lideranças, para as áreas que têm pessoas com deficiência, ele é de super importância. Só que não adianta a gente fazer esse trabalho de conscientização, de educação, se a gente não tiver também as áreas parceiras ali junto com você. Então, por exemplo, a área que vai analisar a segurança do trabalho é o SESMT, ela tem que ta muito parceira, porque é ela que vai implementar as questões de ergonomia, por exemplo.

Não adianta eu lá conscientizar uma liderança, conscientizar um time educando, e tudo mais, sendo que na hora que o colaborador vai fazer as atividades eu não tenho, por exemplo, um apoio de pé. Ou então tem um apoio de pé padrão, mas não tem um patente à condução corporal para aquela pessoa com deficiência. Por exemplo, eu preciso dessa parceria. Preciso muito de uma parceria, vale a pena. Não adianta eu falar de estudo de inclusão e não ter as ferramentas de trabalho acessíveis [...] (Entrevistado, 2024).

Quando se trata sobre o estabelecimento de significado, apesar da existência dos estigmas e do capacitismo, o mesmo foi questionado sobre se sentir incluído no lugar onde está hoje, considerando o cargo que ocupa e as suas atribuições, o entrevistado mais uma vez aborda sobre o significado de ser e de se ter uma pessoa com deficiência trabalhando, onde se perde a necessidade de deixar de lado o estigma e o capacitismo e se adquirir o trabalho no sentido de labor, como apresentado por Viegas (1989).

[...] a gente tem que fazer, traçar uma linha do tempo, tem vários significados ao longo da vida. Vamos lá, vamos pensar aqui. Eu acho que pensando no adolescente, ele que está entrando no mercado de trabalho. Você tem os amigos ali entrando, então, se você tem essa oportunidade de trabalhar, você se sente pertencente a sociedade. Você é cidadão, você é digno, é dignidade... Enfim. Vamos pensar mais agora para a fase adulta [...] a pessoa que está preenchendo a vaga, e é de fato, incluída, ou seja, ela tem as atividades dela listadas, ela contribui. E é isso que você sente também, além de pertencente a sociedade, eu recebo o meu salário de acordo a atribuição do cargo, eu também contribuo para o desenvolvimento daquela empresa. (Entrevistado, 2024).

Pode-se avaliar que em suas falas ele traz sobre a importância de uma pessoa incluída gerar a inclusão de outras pessoas, compartilhando sobre os sentidos e significados na trajetória de cada um a partir das vivências e experiências com a sua deficiência. O problema da inclusão não aparece no fato de se ter uma pessoa com deficiência exercendo alguma atividade profissional, mas sim na negligência estrutural que o mercado de trabalho apresenta para com esse público.

[...] Não estou incluído como eu queria, mas acho que já bem evoluído perto de vários outros lugares. E assim, é difícil a gente dizer que está. *A gente não tem uma régua, né? Eu nunca vivenciei não ser uma pessoa com deficiência dentro do mercado de trabalho. Então, eu não tenho essa régua para medir.* Às vezes, eu posso estar aqui também, sendo até um pouco confuso... Talvez pra algumas pessoas essa inclusão seja perfeita. Sei lá, se eu te perguntasse hoje, você tá 100% satisfeita com a universidade? Eu tenho certeza que você vai falar *"olha cara, gosto da PUC mas, mas tem isso, isso e isso"*. Porque algumas questões que eu ainda tenho, sabe? Porque as estruturas, seja física, seja tecnológica. Mesmo hoje a gente tendo ferramentas, elas ainda... Eu acho que ainda tem uma negligência assim ali. Quando a gente fala de acessibilidade...Então, hoje a gente tem ferramentas. Hoje a gente tem diretriz. Mas... Ainda não foi visto com muita clareza valor em ter pessoas com deficiência trabalhando. Acho que é isso (Entrevistado, 2024 – *grifo nosso*).

Ele também traz que, de fato, se sentiu incluído quando terminou um dia de trabalho se sentindo cansado, foi nesse momento que ele percebeu que, mesmo sendo uma pessoa com deficiência é possível doar a sua força de trabalho para contribuir com o crescimento de uma instituição. Nesse momento, é interessante avaliar como o entrevistado traz o ato de trabalhar como sentido de inclusão e não apenas o trabalho no sentido substantivo da palavra. Em sua fala ele diz "Me senti incluído verdadeiramente quando chego em casa e falo: cara hoje eu tô cansado porque eu trabalhei e eu contribui para o desenvolvimento da minha empresa" (Entrevistado, 2024).

Por fim, para o entrevistado, o trabalho vai além do aspecto profissional, pois representa uma oportunidade de pertencimento à sociedade, de contribuição para o desenvolvimento da empresa e de realização pessoal. Ele destaca a importância de buscar

atividades que despertam paixão e propósito, além de garantir um sustento básico e digno. Reafirmam-se pontos elencados por Lima *et al.* (2013) na compreensão dos sentidos do trabalho para o público com deficiência, que para além da independência financeira almeja-se a social como sendo eixo principal da vida.

Considerações Finais

O presente trabalho teve como principal objetivo compreender o processo de inclusão no mercado de trabalho a partir de sentidos e significados, propostos por Vigotsky (2001), da trajetória laboral de uma pessoa com deficiência. Pela análise metodológica da entrevista narrativa do participante da pesquisa extraiu-se as temáticas; educação não inclusiva, trajetória profissional, futuro, disparidade salarial, visão de carreira e dinâmica temporal para compreensão dessa trajetória laboral por meio da construção subjetiva dos sentidos e significados.

A narrativa do entrevistado revisitou diversos aspectos críticos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A sua história revelou a complexidade e as multifacetadas barreiras enfrentadas, destacando não apenas as dificuldades estruturais e sociais, mas também as conquistas alcançadas através da resiliência e determinação pessoal. Essas reflexões foram fundamentais para validar as teorias estudadas e oferecer uma perspectiva real sobre a importância de políticas inclusivas eficazes.

Diante disso, foi possível evidenciar que a trajetória de inclusão de pessoas com deficiência é marcada por inúmeros desafios e superações, oportunamente se observa a importância da educação inclusiva para garantir oportunidades equitativas no mercado de trabalho e na vida social. Destaca-se a falta de recursos e de apoio educacional inclusivo na formação inicial, evidenciando as barreiras enfrentadas desde a infância. No entanto, também ressaltam-se a força da resiliência e da determinação pessoal na superação dessas dificuldades. A experiência do entrevistado ilustra a necessidade de uma maior conscientização social para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida.

Além disso, evidencia-se que a inclusão no mercado de trabalho não se resume apenas à obtenção de um emprego, mas abrange a criação de um ambiente de trabalho adaptado, que valorize as competências individuais e promova o desenvolvimento contínuo. A inclusão efetiva deve considerar a diversidade como um valor essencial e implementar medidas que assegurem a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para todos e todas.

Em suma, contribui-se significativamente para a compreensão da trajetória de inclusão de pessoas com deficiência, oferecendo compreensões para a formulação de políticas e práticas mais inclusivas. As experiências narradas pelo entrevistado reforçam a necessidade urgente de uma abordagem abrangente que integre educação, apoio social e adaptação no ambiente de trabalho. Futuras pesquisas devem explorar mais profundamente a interseção entre educação inclusiva e inclusão laboral, buscando estratégias inovadoras para superar as barreiras ainda existentes e promover uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Referências

- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: Análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 63-70, 1995.
- BENDASSOLLI, P.; GONDIM, S. M. G. Significados, Sentidos e Função Psicológica do Trabalho: Discutindo essa Tríade Conceitual e Seus Desafios Metodológicos. **Revista Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 33, ed. 1. p. 131-147. Colômbia. 2014.
- BEZERRA, M. F.; MARTINS, P. C. R. A concepção de Deficiência Intelectual ao longo da história. **Revista Interfaces da Educação**. v. 1, n.3, pág 73-84. Paranaíba, 2010.
- BORGES, L. de O.; TAMAYO, Á. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44. 2001. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002
- BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990 - Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado de 1990. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm
- CASTELLANOS SORIANO, F.; LÓPEZ, L. Deficiência e cultura: desafio emergente na investigação. **Avance na Enfermeria**, v. 27, n. 1. Recuperado de 2009. <https://www.index-f.com/rae/271/110123.php>
- COUTINHO, M. C.; OLIVEIRA, F. de. Algumas Ferramentas Teóricas para o estudo psicossocial do trabalho: práticas cotidianas, processos de significação e identidades. *IV*: Coutinho, M. C.; Bernardo, M. H.; Sato, L.; **Psicologia Social do Trabalho**. Rio de Janeiro, Editora Vozes, v. 1. ed. Digital. p. 94-120. 2018.
- DEJOURS, C.. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27-34. 2004. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- FALCÃO, G. M. B.; FERREIRA, A. V. A pessoa do professor: Significados e sentidos sobre uma experiência formativa. **Revista Brasileira de Extensão Universitária**, v. 11, n. 2, p. 135-144. 2020. <https://doi.org/10.36661/2358-0399.2020v11i2.10859>
- FURTADO, O. **Trabalho e Solidariedade**. 1ª edição, São Paulo: editora Cortez. 2011.
- GIL, A. C. A entrevista. In: **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6º edição. São Paulo: Editora Atlas S. A, p. 109-120. 2008.
- JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista Narrativa. *IV*: Bauer, Martin. W.; Gaskel, G. **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som**: um manual prático. Rio de Janeiro, Editora Vozes, ed. 2, p. 90-113. 2002.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, ed. 2, São Paulo. 2013.

MARCHESAN, A.; CARPENEDO, R. F. Capacitismo: Entre a Designação e a significação da Pessoa com Deficiência. **Revista Trama**, 17, ed. 40. 45-55, São Paulo. 2021.

MENDONÇA, J. L. de A.; SILVA, R. M. G. da. Investigando sentidos e significados atribuídos pelos professores aos norteadores legais para o ensino de Química. **Revista Brasileira de Pesquisa Em Educação Em Ciências**, v. 13, n. 1, p. 27-45. 2013. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbpec/article/view/4250>

MORIN, E.; TONELLI M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho e seus Sentidos. **Revista Psicologia e Sociedade**. v. 19, ed. 1. p. 47-56. 2007.

NÓBREGA-TERRIEN, Silvia; MENEZES, Eunice; THERRIEN, Jacques. A reflexividade como busca de sentidos e significados: contribuição na formação dos saberes docentes. **Educação em Foco**. v. 17. p. 171. 10.24934/eef.v18i25.587. 2015.

ÖZÇATAL, E. O.; AŞKIN, U. Disabled Employees as A Vulnerable Group in the Labor Market and Mobbing: A Qualitative Research in Tokat Province. **Journal of Social Policy Conferences**, v. 0, n. 83, p. 39-100. 2022. <https://ideas.repec.org/a/ist/iujspc/v0y2022i83p39-100.html>

PAIVA, V. L. M. de O. e . A pesquisa narrativa: uma introdução. **Revista Brasileira De Linguística Aplicada**, v. 8, n. 2, p. 261-266. 2008. <https://doi.org/10.1590/S1984-63982008000200001>.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado de 1991. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

SANTOS S. R. Métodos Qualitativos e Quantitativos na Pesquisa Biomédica. **Jornal de Pediatria**, v. 75, n. 6. p. 401-406, Rio de Janeiro. 1999.

SATO, L. Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. **Psicologia & Sociedade**, v. 19(spe), p. 95-102. 2007. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000400013>

SILVA, M. E. C.; ANDRADE, J. do N. T. O Deficiente Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações. **ID On Line Revista de Psicologia**. v. 17, n. 66. p. 155-172, ed. Digital. 2023.

SORATTO, J.; PIRES, D. E. P. De; FRIESE, S. Thematic content analysis using ATLAS.ti software: Potentialities for researchs in health. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 3. 2020. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0250>

SUWITANTY, A. P. P.; SETYARI, N. P. W. Inclusive Labor Market and Participation of Person with Disabilities: Case Study in Indonesia, Denmark, France, and Ireland. **Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi**, v. 19, n. 1, p. 149–161. 2024. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/ekuilbrium/article/view/8091/3004>

VIEGAS, S. **Trabalho e vida**. Conferência pronunciada para os profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INSS, Belo Horizonte. 1989.

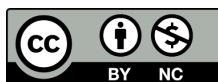
VOLZ P. M.; TOMASI, E.; BRUCK, N. R. V. A Inclusão Social pelo trabalho no processo de minimização do estigma social pela doença. **Revista Saúde e Sociedade**, v. 24, ed. 3. p. 877-886. São Paulo. 2015.

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e Linguagem**. EbooksBrasil.com. 2001.

Submetido em: 07/08/2024

Aprovado em: 15/10/2025

Publicado em: 13/04/2026



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)