

## **VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB A ÓTICA DE FELICIDADE E SENTIDO NO TRABALHO**

**- Carmonizia dos Santos Silva**

Graduada em Administração pela Universidade Federal da Paraíba/Campus IV.  
Administradora. Email: carmonizia@yahoo.com.br

**-Thales Batista de Lima**

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. Professor Associado da UFPB/Campus IV. Atua como docente do DCSA/CCAUE/UFPA e do PPGA/UFPA. Email: thalesufpb@gmail.com

### **Resumo**

Este trabalho tem como objetivo compreender as vivências de pessoas com deficiência sob a ótica de felicidade e sentido no trabalho. Fundamenta-se os três eixos temáticos apresentados pelo trabalho, sendo, primeiramente, uma discussão de pessoas com deficiência no contexto organizacional e, posteriormente, felicidade no trabalho e sentido do trabalho. É um estudo de cunho qualitativo e caráter descritivo, na qual a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e analisadas por meio da análise compreensiva e interpretativa dos dados. Os resultados foram organizados em cinco categorias: acessibilidade, desafios, felicidade no ambiente do trabalho, realização na vida e, por fim, sentido do trabalho. Assim, foram revelados que houve uma maior presença de PCDs no mercado de trabalho, embora se tenham algumas lacunas em termos de adaptações e dispositivos legais. Entretanto, ainda persistem empresas que demonstram resistência à adaptações na estrutura ou métodos de avaliação, fazendo com que dificulte o desenvolvimento do PCD em seu espaço laboral. Portanto, o trabalho suscita reflexões pertinentes em torno da temática para aprofundar os aspectos de uma gestão da felicidade sobre pessoas com deficiência, colaborando com suas percepções a respeito do sentido no trabalho.

**Palavras-Chave:** Pessoas com deficiência; Felicidade no trabalho; Sentido no trabalho.

## 1. Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido uma temática bastante abordada ao longo dos anos. Contudo, as Pessoas Com Deficiência (PCD) têm conseguido ganhar mais espaço na sociedade, principalmente no ambiente laboral. No entanto, essa jornada tem sido marcada por grandes desafios, como as lutas pela igualdade, o preconceito, exclusão social, entre outros (Barros; Silva, 2024).

A lei de cotas 8.213/91, que exige das empresas com mais de 100 funcionários que tenham de 2 a 5% de pessoas com deficiência trabalhando, contribuiu a potencializar o PCD no mercado de trabalho, permitindo que elas possam mostrar suas habilidades e potencial (Planalto Gov, 1991). No entanto, em 2015, foi aprovada a lei nº13.146/2015, um importante marco, pois, proporcionou melhorias significativas ao PCD no ambiente organizacional.

Um levantamento elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações do eSocial, em janeiro de 2024, mostra que o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho, e que 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados (Agência Gov, 2024).

Essas melhorias implementadas foram: direito ao trabalho de livre escolha; igualdade de oportunidade; acessibilidade no ambiente de trabalho; vedação de discriminação em todas as etapas do trabalho; acesso aos treinamentos, visando promover e garantir a permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluindo o cooperativismo e o associativismo. Essas medidas devem prever a participação da PCD e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (Planalto Gov, 2015). Com esse reconhecimento ao passar dos anos, o PCD sentiu-se incentivado a ingressar no mercado de trabalho, em virtude da segurança jurídica, podendo mostrar seu potencial em várias áreas da sociedade, conforme apontam Santos e Freitas (2016). Esses autores comentam que profissionais de nível superior tendem a realizar trabalhos mais valorizados socialmente, menos repetitivos, com maior variedade de tarefas e com nível mais elevado de abstração, características que contribui para proporcionar maior sentido de valorização a essas pessoas.

Segundo Ideias (2019), a inclusão do PCD depende de uma preparação prévia dos profissionais de recursos humanos. Essa preparação deve basear-se primeiramente nas condições estruturais da organização, funcionais e sociais. Um ponto fundamental para qualquer organização e que deve integrar a preparação prévia, é a deficiência em si, ou seja, a organização tem de perceber de entre as deficiências existentes, quais as que podem ser incorporadas nas funções que a organização desempenha ou nos serviços que presta. Para que a inclusão da diversidade possa ser efetivada e transcorra de forma harmoniosa, é necessário que haja interação e ajuste entre os membros organizacionais e a empresa (Maccali et al., 2015).

De acordo com Borges e Longen (2019), o papel da gestão da empresa é imprescindível no processo de inclusão do PCD, proporcionando além de acessibilidade física, condições adequadas e seguras de trabalho, além de um ambiente livre de preconceitos, em que prevalece o bom convívio entre todos.

Doravante, o trabalho é uma possibilidade de inserção social, devido ao encontro do trabalhador com muitos outros dentro do mesmo espaço ou fora dele, deixando de ser apenas uma atividade para ser, também, uma forma de relação social. Desse modo, o trabalho resgata essa

possibilidade de inserção, esse sentimento de pertença à sociedade. Para que esse reconhecimento ocorra, é necessário que o trabalho do PCD seja disponibilizado (Lima et al., 2013).

Alguns autores destacam que felicidade está relacionada a estado psicológico positivos, compreendendo que a valorização dentro da organização motiva os indivíduos a buscarem atingir os objetivos estabelecidos, resultando em benefícios para ambas as partes. Embora diversos pesquisadores abordam a felicidade no trabalho, não há um consenso comum, pois cada um deles tem uma visão distinta, bem como os próprios trabalhadores, para cada um deles a felicidade se manifesta de maneiras diferentes (Sender; Fleck, 2017).

Em virtude disso, tem-se a seguinte questão de pesquisa: De que maneira as pessoas com deficiência compreendem a sua felicidade e sentido no trabalho? Para tanto, este estudo tem como objetivo compreender as vivências de pessoas com deficiência sob a ótica de felicidade e sentido no trabalho.

Assim, o estudo se torna relevante por trazer o olhar de PCD sobre sua felicidade no contexto de trabalho, o sentido, atribuído por eles, a respeito da vida profissional. É importante que a gestão de pessoas possa contemplar estudos nesta área, uma vez que é papel do gestor de RH conduzir a gestão da diversidade com o propósito de promover um ambiente feliz e significativo para todos os perfis de funcionários.

Nesse sentido, o trabalho contribui na propagação de uma pesquisa com a peculiaridade de pessoas com deficiência em articulação com os assuntos de felicidade e sentido no trabalho. Quanto à contribuição prática, exerce um papel determinante aos participantes em refletirem significados do trabalho em sua vida perante suas deficiências e, para o campo organizacional, suscita reflexões em torno de como lidar e promover impactos positivos para este público em seu ambiente laboral.

Por fim, a viabilidade da pesquisa foi favorecida pelo vínculo prévio da pesquisa com parte dos sujeitos, bem como pela aceitação positiva demonstrada por participantes ao serem convidados.

## **2. Fundamentação teórica**

Discorre-se acerca do assunto de pessoas com deficiência no contexto das organizações, bem como da felicidade no trabalho e do sentido do trabalho.

### **2.1 PCD NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

As pessoas com deficiência (PCD) vêm ganhando espaço cada dia mais nas organizações, uma vez que foi percebido que podem ser eficientes no espaço laboral. Segundo Sanders (2006), ainda persistem estereótipos por meio da exposição repetida a estímulos que sempre retratam pessoas com deficiência como incapazes.

Um levantamento elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações do eSocial, em janeiro de 2024, mostra que o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho e que 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados (Agência Gov, 2024).

Mesmo com esse crescimento no mercado de trabalho ainda as organizações resistem em contratar PCD, pois elas nem sempre estão preparadas para integrá-las, começando pelos Chief

Executive Officer (CEOs) da empresa, que frequentemente desconhece da realidade da sua sede (estrutura física) para tomar conhecimento acerca das necessidades de ajustes para inclusão de PCD (Melati, 2010). Assim, por falta desse conhecimento, cria-se uma carência de adaptações e treinamentos para os gestores e a empresa, em geral, fica limitada no quesito de um gerenciamento da diversidade de pessoas (Serrano; Brunstein, 2011).

De acordo com esses autores, o gestor que recebe uma pessoa com deficiência em sua equipe de trabalho enfrenta um novo desafio, que é desenvolver competências que lhes permitam administrar com sucesso a inclusão. Os desafios são tantos que requer dos gestores um conhecimento a mais em torno do assunto, precisando passar, por vezes, por treinamento para entender melhor como receber e manter as pessoas com deficiência.

Muitas das vezes os treinamentos recebidos são insuficientes ou simplistas, como palestras pontuais, uma vez que é algo que ainda é visto como custoso para a organização no propósito de mobilizar seu quadro de funcionários para incluir PCD, tendo que adaptar o sentido e rotina de trabalho dos envolvidos. Sabe-se ainda que algumas empresas preferem contratar PCD que apresentem poucas necessidades especiais e a organização quer realmente ter a inclusão de PCDs para compor sua diversidade, o poder estratégico tem que conversar com o poder tático e operacional para ter um olhar mais aguçado para as adaptações da empresa.

Sendo assim, a gestão da diversidade nas organizações necessita de um planejamento para sua implementação, ou seja, todas as ações realizadas pela área de gestão de pessoas, no que diz respeito a inserção de pessoas com deficiência no ambiente organizacional, necessitam estar alinhadas com o planejamento estratégico da empresa e a cultura organizacional (Maccali et al., 2015).

Segundo esses mesmos autores, para a contratação desses PCDs a organização tem que deixar claro a descrição de cargos e cumpri-la, pois, pode ocorrer que essas pessoas com deficiência tenham suas capacidades de inteligência reduzida após a contratação pela falta de conhecimento dos colegas de trabalho achando que essa pessoa não irá conseguir concluir a tarefa solicitada. É necessário que as organizações compreendam que não existe um modelo formatado para a inclusão de pessoas com deficiência a ser seguido, sendo importante sensibilizar o quadro de funcionários e modificar na cultura organizacional.

Não se conhece todas as necessidades da PCD, mas pode se fazer interações com elas e seus colegas de trabalho a fim de facilitar sua inclusão na organização. Segundo Silva e Barbosa (2021), a organização acaba ganhando com essa diversidade, pois aumenta a variação de habilidades e visões de mundo para entender melhor os negócios da organização.

Contudo, Perez (2012) sinaliza que nem todas as organizações estão dispostas a fazer essas adaptações, e, assim, preferem contratar PCDs com deficiências “mais leves”, isto é, a organização realiza uma seleção pela gravidade da deficiência, e não pelo que está no currículo das pessoas. Percebe-se que as pessoas com deficiência, por vezes, não têm sido avaliadas como capazes para exercer qualquer função em uma organização por meio de seus conhecimentos e competências, mas, sim, vistos como incapacitados.

Portanto, perceber que mesmo tendo um crescimento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, existem muitos desafios a serem enfrentados por ambas partes. Mesmo assim, é possível ver a satisfação dos PCDs ao conseguirem ser incluídos, trazendo assim a felicidade e sentido profissional e dando um novo propósito na vida.

## 2.2 FELICIDADE NO TRABALHO

A pirâmide desenvolvida por Abraham Maslow resgata as necessidades humanas básicas, o que se pode refletir que serve de ponto inicial para uma busca à felicidade no contexto de trabalho. Recordar-se que, a saber, as etapas desta pirâmide são: fisiológicas, segurança, social, estima e a autorrealização.

Essas etapas voltadas para o trabalho são: horários flexíveis e conforto físico; estabilidade no emprego, boa remuneração e condições seguras no trabalho; amizades, manter boas relações e ter superiores gentis responsabilidades pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira e *feedback*; desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões e autonomia (Periard, 2023). Isto é, essas etapas possuem elementos que possibilitam uma busca constante em torno da felicidade.

Assim, o conceito de felicidade vem sendo caracterizado como um estado psicológico positivo, compreendendo que ao se investir na valorização das pessoas e nos seus propósitos, a tendência é que as organizações se tornem mais rentáveis por meio de resultados positivos. Com isso, quanto mais o trabalhador se sentir valorizado, mais ele se dedicará ao seu trabalho (Farsen et al., 2018).

A experiência de sentimentos positivos motiva as pessoas a terem sucesso no trabalho e persistirem nos esforços para atingir seus objetivos, promovendo a produtividade do trabalho, a participação criativa com novas ideias e inovação, além de melhores relações sociais que permitem uma maior cooperação entre parceiros e clientes (Urco et al., 2019). Além disso, esses autores indicam que a felicidade pode ser vista como uma emoção complexa e difícil de explicar devido ao fato de ser uma questão subjetiva.

Embora Periard, (2023), Farsen et al.,(2018) e Urco et al., (2017) abordarem a felicidade no trabalho, não há consenso comum, pois cada um deles tem uma visão distinta, bem como os próprios trabalhadores, para cada um deles a felicidade se manifesta de maneiras diferentes (Sender; Fleck, 2017).

Esses autores destacam que ainda há espaço para aprofundar as pesquisas, pois fatores como a cultura nacional e o comportamento do indivíduo influenciam. Essas influências surgem da diferença de estilos de liderança e de cultura organizacional em diferentes locais geográficos.

### 2.3 SENTIDO NO TRABALHO

Quando se aborda o tema de inclusão, nem sempre é atribuída a devida importância, pois não se pensa o quanto pode ser fundamental para o PCD estar incluso na organização, se sentindo útil. Isto é, seu vínculo com o trabalho pode significar um sentido para sua vida, além de uma perspectiva profissional. Por isso, é interessante compreender o sentido que as pessoas atribuem aos seus trabalhos para que a gestão possa promover um ambiente mais agradável e feliz.

Segundo Borges e Longen (2019), o papel da gestão da empresa é imprescindível no processo de inclusão do PCD, proporcionando além de acessibilidade física, condições adequadas e seguras de trabalho, além de um ambiente livre de preconceitos, em que prevalece o bom convívio entre todos. Assim, algumas ações podem gerar um grande impacto social positivo, uma vez que aceito pela sociedade o indivíduo também aceitará suas diferenças, construindo uma autoestima saudável, o que favorece melhores relações com o trabalho e os demais ambientes.

Cada indivíduo tem um olhar diferente para a definição do trabalho na sua vida, e com o PCD não é diferente, porém, o trabalho tem sido considerado uma importante via de inclusão social, dando sentido para seu meio de sobrevivência, a necessidade de ser útil para a sociedade, de

garantia da independência financeira e pessoal. As razões que apontam para a necessidade de explorar o sentido do trabalho de pessoas com deficiência são justificadas pelos efeitos que o trabalho provoca na vida dessas pessoas, já que elas saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar seus próprios vínculos em outros espaços, com outras pessoas e desempenhando outras atividades (Lima et al., 2013).

Esses autores ainda alegam que quando essas pessoas conseguem iniciar uma vida profissional, as experiências adquiridas ajudam a mudar sua visão de mundo, influenciando sua forma de se expressar na sociedade e se disciplinar, fazendo com que a mesma tenha uma satisfação psicológica. Ademais, a integração social traz sentimentos de igualdade, que ajudam a quebrar o estereótipo social que rotula as pessoas como deficientes e incapazes, no qual esse julgamento de incapaz muitas das vezes começa pela própria família. É essencial à atividade humana a contribuição de necessidades econômicas, psicológicas e sociais para a satisfação no trabalho. De acordo com Santos e Freitas (2016), para a pessoa que adquiriu a deficiência no ambiente laboral, esse sentimento de centralizar o trabalho em sua vida pode se modificar, provavelmente, por causa dos danos decorrentes do trabalho. No entanto, o trabalho não deixa de ser importante. Além disso, a ausência desse sentido específico reforça os demais sentidos associados ao trabalho e aponta para a valorização de outros aspectos da vida, mediante as consequências do acidente e a proximidade da morte, em alguns casos.

Esses autores destacam que, à medida que o nível de escolaridade aumenta do indivíduo (ensino superior completo) o sentido de utilidade se faz muito mais presente do que das pessoas com nível mais baixo (ensino médio ou fundamental) para as quais esse sentimento está mais relacionado à distração, ocupação e realização de tarefas.

Considera-se que profissionais de nível superior tendem a realizar trabalhos mais valorizados socialmente, menos repetitivos, com maior variedade de tarefas e nível mais elevado de abstração, características que podem contribuir para proporcionar maior sentido de utilidade a essas pessoas.

### **3. Método de pesquisa**

O intuito deste trabalho se refere à compreensão das vivências de pessoas com deficiência sob a ótica de felicidade e sentido no trabalho. Dessa forma, em relação a abordagem o estudo é qualitativo, Flick (2008) aponta que a pesquisa qualitativa não se baseia unicamente em conceito teórico e metodológico, observando as múltiplas abordagens.

Com relação ao tipo o estudo é de caráter descritivo, no qual a pesquisa é feita com intuito de descrever características de um determinado grupo, sem a intenção de investigar ou estabelecer explicações do acontecimento. Embora definidas como descritivas com base em seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as torna semelhantes às pesquisas exploratórias (Gil, 1991).

Quanto a natureza do estudo, é classificada com exploratória, tendo uma temática não muito explorada em alguns aspectos, ajudando em futuros estudos. Gil (1991) fala que a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses, dentro seu planejamento bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos.

Para a seleção dos participantes, utilizou-se a amostragem por conveniência, uma vez que houve contato prévio com alguns deles. Há participantes de dois estados do país por conta de conhecimento e contato dos pesquisadores com pessoas com deficiência nesses seus espaços laborais. No quadro 1, é possível conhecer o perfil dos participantes.

**Quadro 1 – Perfil dos entrevistados**

Gênero	Idade	Deficiência	Escolaridade	Residência	Cargo profissional	Nasceu/adquiriu
Masculino	36	Motora, lado direito do corpo	Ensino superior completo	Aeroclube, João Pessoa - PB	Servidor Público Estadual	Adquirida
Feminino	60	Cadeirante, paralisia dos membros inferiores	2º grau completo	Engenho da Rainha, Rio de Janeiro - RJ	Aposentada	Adquirida
Masculino	60	Motora na perna direita	2º grau incompleto	Engenho da Rainha, Rio de Janeiro - RJ	Desempregado	Adquirida
Feminino	52	Cadeirante, paralisia dos membros inferiores	Ensino médio completo	Jardim Gramacho, Duque de Caxias - RJ	Gerente de relacionamento de banco	Adquirida
Feminino	56	Paralisia no membro inferior direito	3º grau completo/ especialização em supervisão escolar	João Agripino, João Pessoa - PB	Professora Reformada	Adquirida

Fonte: Elaboração própria (2025)

O processo de coleta ocorreu no período 9 de março até 14 de março de 2025 e foram realizadas cinco entrevistas, sendo uma presencial e 4 via *WhatsApp*, com duração média de 20 minutos. Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado, contendo 7 questões com relação ao perfil dos entrevistados e 5 questões com o propósito do trabalho e, no ato da realização da entrevista, foi entregue um termo de consentimento para o entrevistado ter conhecimento sobre a pesquisa. O quadro 2 explicita a estrutura do roteiro de entrevista.

**Quadro 2 – Estrutura do roteiro de entrevista**

Categorias	Questões	Autores embasados
------------	----------	-------------------

<b>Acessibilidade</b>	De que maneira você acredita que sua deficiência já afetou ou afeta em seu envolvimento com o trabalho e no seu relacionamento com seus colegas de trabalho?	Borges e Longen (2019); Ideias (2019)
<b>Desafios</b>	Que desafio você enfrentou ou enfrenta no seu ambiente de trabalho que impactam na sua felicidade?	Barros e Silva (2024); Sanders (2006)
<b>Felicidade no Ambiente de Trabalho</b>	O que você considera felicidade dentro do ambiente de trabalho?	Sender e Fleck (2017); Periard (2023); Farsen et al. (2018); Urco et al. (2019)
<b>Realização de Vida</b>	Qual o sentido que o trabalho faz na sua vida como um todo? O que você considera felicidade dentro do ambiente de trabalho?	Periard (2023); Urco et al. (2019)
<b>Sentido do trabalho</b>	Qual o sentido que o trabalho faz na sua vida como um todo?	Lima et al. (2013)

Fonte: Elaboração própria (2025)

Após a realização das entrevistas, elas foram transcritas na íntegra e os seus participantes foram codificados com a sigla ‘PN’, sendo ‘P’ referente a participante e ‘N’ à ordem da entrevista. O trabalho adotou a análise compreensiva e interpretativa dos dados (Silva, 2005), cuja etapa principal é a categorização. Isto é, a criação de categorias que, neste caso, foram emergidas do próprio roteiro de entrevista que tiveram as questões fundamentadas pelos autores utilizadas na construção do referencial teórico, a saber: Acessibilidade, Desafios, Felicidade no ambiente de trabalho, Realização na vida, Sentido do trabalho.

#### 4. Resultados

A discussão dos resultados foram divididos por meio das cinco categorias mencionadas no capítulo anterior.

##### 4.1 ACESSIBILIDADE

Os entrevistados foram questionados sobre o quanto a acessibilidade impacta no seu ambiente de trabalho. Um deles relata que desde que entrou na empresa só pode trabalhar em apenas uma agência bancária, pois essa é a única dentro do município onde reside que apresenta acessibilidade adequada para suas necessidades físicas. Isso afetou no seu crescimento dentro da organização.

“Eu poderia ter tido sim, um encarecimento maior, desde que ele tenha sentido a consciência de que, por exemplo, as agências, só a maioria não é adaptada. Eu trabalho em uma agência em Caxias porque é a única agência que, de fato, tem uma adaptação pra mim. Em que sentido?

Ela tem dois elevadores, ela tem estacionamento, né, ela tem toda uma estrutura e isso só empresas grandes conseguem lidar com essa estrutura. Tá” (P4)

De acordo com Borges e Longen (2019), o papel da gestão da empresa é imprescindível no processo de inclusão do PCD, proporcionando além de acessibilidade física, condições adequadas e seguras de trabalho, além de um ambiente livre de preconceitos, em que prevalece o bom convívio entre todos.

No discurso do P2 é citado a questão do banheiro, pois a empresa não disponibilizava de um banheiro adaptado para funcionários, apenas para clientes. Com isso, foi preciso exigir o seu direito, como o entrevistado revela em discurso: “Então, eu tive que pedir e reivindicar que o banheiro teria que ser só para mim, não para os clientes.” (P2). É possível perceber que ainda existem empresas que contrariam o entendimento abordado por Ideias (2019) a respeito da inclusão do PCD depender de uma preparação prévia dos profissionais de gestão de recursos humanos. Isto é, essa preparação deve basear-se nas condições estruturais da organização, funcionais e sociais.

#### 4.2 DESAFIOS

Os entrevistados foram questionados com relação aos desafios enfrentados em seu ambiente de trabalho, na qual alguns relataram que não tiveram desafios referentes a sua deficiência, pois não atrapalham na realização de suas atribuições rotineiras no cargo que exerce ou exerceu. Porém, os que são cadeirantes relataram alguns desafios que ocasiona preconceito, até mesmo a falta de confiança por parte dos colegas de trabalho e de olhares diferenciados dentro da empresa em relação ao funcionário PCD.

“[...] achar que por ser deficiente não seria capaz de mostrar que não é por estar usando uma cadeira de roda, usando um par de muleta ou um mangar que é somos inferiores, entendeu? Os maiores preconceitos eles impactam muito no ambiente de trabalho. Quando as pessoas já te olham de cima para baixo achando que você não vai produzir, que você não vai se adaptar, que você vai atrapalhar o desenvolvimento deles.” (P2)

“[...] Hoje, por outro lado, eu ainda tenho ainda a consciência é e a tristeza, um pouquinho de tristeza por não poder ter um encarreiramento maior, não ter tido um encarreiramento maior e as empresas não ter um olhar diferenciado para o PCD, diferenciado em que sentido. Por exemplo, na área bancária, é muito comum eles terem é a questão assim encarreiramento ser definido por quantas agências você trabalhou, quantos setores diferentes você trabalhou. [...]”(P4)

“Meu trabalho é muito mais voltado para o mundo empírico, né, dos pensamentos e da leitura do que o trabalho é físico que necessitaria do auxílio dos meus membros afetados. [...] não me afeta nesse trabalho que eu faço, mas me afetaria em outros tra, em outras coisas que eu já pensei ter como profissões, por exemplo, eu gosto muito de música, mas não me limito a tocar alguns tipos de instrumento. [...]” (P1)

De certa forma, observa-se que, ainda hoje, persistem julgamentos atrelados à capacidade de uma pessoa pelos seus estereótipos, apontando uma pessoa com deficiência como incapaz de exercer certo tipo de profissão, “[...]A nossa capacidade é tão alta quanto a deles. Às vezes até

melhor e às vezes até pior[...]” (P2). Sanders (2006) cita que são feitos estereótipos por meio da exposição repetida a estímulos que sempre retratam pessoas com deficiência como incapazes, sendo um desafio a ser contornado no mercado de trabalho.

#### 4.3 FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Quando questionados sobre o que eles consideravam felicidade no ambiente de trabalho, as expressões faciais de todos foram de alegria, mostrando, assim, que cada um deles se sentem muito bem com as suas profissões.

“Gosto tanto do trabalho a ponto de não parecer um trabalho.” (P1)

“A conquistar, fazer amigos, criar um ambiente melhor, porque existem muitos preconceitos.” (P2)

“[...]É maravilhoso, é sensacional, é extraordinário. É completo o ego. Está completando o meu ego de saber que sou capaz.” (P3)

“[...] O que eu considero felicidade, principalmente, é poder fazer diferença na vida de alguém. [...]” (P4)

“No meu caso, é ver o resultado do que eu faço com o meu aluno, entendeu? Eu fico numa sala sozinho, o meu projeto é um projeto de leitura pra tirar a dificuldade daquele aluno que saiu do primeiro ano e não conseguiu ser alfabetizado lá e tá no terceiro, tá no segundo, tá no quinto e não escreve o nome completo. Ainda leio silabando. Então, eu peguei esses alunos de cada turma e vou trabalhando nessa dificuldade. E quando eu vejo aquele aluno lendo o texto sem estar silabando, sem estar precisando de ajuda, e a professora me dá o retorno, [...] fulaninho está lendo tudo. Isso me deixa super, super feliz.” (P5)

Diante das respostas dos entrevistados, é possível observar a convergência com a visão indicada por Sender e Fleck (2017) quando alegam que embora diversos pesquisadores abordam a felicidade no trabalho, não há um consenso comum, pois cada um deles tem uma visão distinta, bem como os próprios trabalhadores, para cada um deles a felicidade se manifesta de maneiras diferentes.

#### 4.4 REALIZAÇÃO NA VIDA

A realização na vida envolve diversos aspectos, dentre alguns, os entrevistados expressaram a forma de alcançar a independência motora (no caso dos cadeirantes) e financeira, a capacidade de progredir profissionalmente, o sentimento de estar incluído na sociedade, além de estabelecer amizades e cuidar da família.

“Agradeço a Deus, porque graças a Deus eu ando, trabalho, eu estudei, eu criei família, entendeu? Não tenho nenhum obstáculo em relação a isso. Bom, na minha vida, é gratificante, é gratificante, poder saber que eu sou útil que tenho condições de trabalhar, né? exercer funções, aprender funções, buscar o melhor dentro do trabalho, do serviço que eu viera fazer, que eu viera adquirir a oportunidade de estar trabalhando. [...]” (P3)

“Nessa escola tem 35 anos que eu tô lá, lecionando. E hoje já vem os meus ex-alunos deixar netos na escola. [...]” (P5)

“Por que, assim, a gente convive, né, de uma maneira geral, mais tempo no trabalho, né, com os nossos colegas do trabalho do que em casa, né? elas mesmo falam que eu mudei radicalmente a vida delas, que mudei radicalmente a vida delas, né. Porque hoje elas vão no local e elas olham pra lugar se tem acessibilidade, se não tem, se tem escadas, se não tem. Então, assim, a gente faz alguma coisa junto, a gente sai junto na medida do possível. Também a gente tem um bom relacionamento fora do ambiente de trabalho também. Isso é muito bom. [...]” (P4)

A experiência de sentimentos positivos motiva as pessoas a terem sucesso no trabalho e persistirem nos esforços para atingir seus objetivos, promovendo a produtividade do trabalho, a participação criativa com novas ideias, criatividade e inovação, além de melhores relações sociais que permitem uma maior cooperação entre parceiros e clientes (Urco et al., 2019).

#### 4.5 SENTIDO DO TRABALHO

Em relação a esta categoria, buscou-se saber a respeito do sentido que o trabalho exerce na vida deles. Percebe-se que o sentido e a felicidade se complementam nesse contexto, pois o trabalho é o que dar o sentido para viver, saber que podem ter sua independência financeira, conseguir se aposentar por tempo de trabalho igualmente uma pessoa sem deficiência, como exprime a fala a seguir:

“[...]cheguei hoje com 60 anos, aposentada por tempo de trabalho e isso é gratificante pra mim porque eu consegui. Eu botei na minha cabeça quando eu era mais nova de que eu não ia ser sustentada a vida inteira por pai, mãe, irmão. Eu ia ter o meu próprio rendimento e hoje eu tenho. [...]” (P2)

Também transforma a vida do ser humano no que diz respeito aos relacionamentos sociais, proporcionando ao deficiente experiências e oportunidades de fazer amizade com pessoas de diferentes perfis. Muitas das vezes a pessoa com deficiência é a única que tem renda para sustentar a família.

“Todo sentido, né? Porque assim, o trabalho é algo que na vida de qualquer pessoa modifica, né? Ele é responsável por uma parte muito importante da sua vida. Porque ele modifica seus relacionamentos, ele te dá vivência de vida como ser humano, Ele está, no meu caso, em dependência financeira. Então, assim, não só a minha vida, mas como a da minha família como um todo, extremamente importante.” (P4)

Lima et al. (2013) afirmam que as razões que indicam para a necessidade de explorar o sentido do trabalho de pessoas com deficiência são justificadas pelos efeitos que o trabalho provoca na vida essas pessoas, já que elas saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar seus próprios vínculos em outros espaços, com outras pessoas e desempenhando outras atividades. Isso pôde ser visto nos discursos dos entrevistados, uma vez que esses elementos foram mencionados por eles na maneira como enxergam o sentido do trabalho em suas vidas.

## 6. Conclusões

O estudo buscou compreender as vivências de pessoas com deficiência sob a ótica da felicidade e sentido no trabalho. Foi possível observar que, apesar da necessidade de adaptações ainda existente, os mesmos demonstraram capacidade de se integrar no ambiente laboral, identificando o lado positivo e superando as barreiras impostas pela sociedade.

Dessa forma, os resultados encontrados evidenciam a capacidade das pessoas com deficiência de realizar tarefas com a mesma competência que as pessoas sem deficiência. Foi possível detectar a real importância da Lei 8.213/91 e Lei 13.146/2015 para os PCDs. Principalmente, a Lei 8.213/91, que possibilitou inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho como funcionário da empresa, ao invés de terceirizado como ocorria antes da lei, destacando a importância dessas pessoas.

Ademais, foi possível perceber que ainda persistem empresas que demonstram resistência à adaptações na estrutura ou métodos de avaliação, fazendo com que dificulte o desenvolvimento do PCD em seu espaço laboral. É válido destacar a relevância da vacinação, pois dois dos entrevistados são deficientes por causa da poliomielite. Enfatiza-se que na década de 1960 ainda não havia a vacina contra pólio, deixando, assim, os entrevistados com paralisia nos membros inferiores.

Por fim, é possível concluir que para alcançar maior clareza nas adaptações necessárias para as pessoas com deficiência, torna-se fundamental ouvi-las, realizando as mudanças necessárias tanto nas organizações quanto nas atualizações das legislações já vigentes, bem como nas organizações a implantação de uma gestão participativa para ajudar com essa escuta. Pois são vastos os tipos de deficiências e cada uma exige peculiaridades que impacta diferentes contextos ocupacionais. Contudo, nenhuma delas impedem que a PCD exerça atribuições e consiga obter bom desempenho nelas.

Segundo Sender e Fleck (2017), a cultura nacional e o comportamento do indivíduo influenciam na felicidade. Isto significa dizer que a esfera do trabalho é um dos aspectos que provocam felicidade, bem como pode ser entendido, também, que a atuação de PCDs no campo organizacional são influenciados por questões culturais e comportamentais.

Dessa forma, sugere-se, para as futuras pesquisas, explorarem a felicidade da pessoa com deficiência, não apenas no âmbito laboral, mas em outras esferas de sua vida. Também, é interessante investigar o traço histórico de PCDs no campo organizacional, mapeando tipos de organizações e cargos que mais ocupam e que estão mais abertas a acolher PCDs, independentemente dos dispositivos legais. Por fim, ainda, indica-se pesquisas com olhares de PCDs em diferentes países, conforme as nuances das legislações.

## Referências

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Braz.J. Rer.** Curitiba, v.2, n.6, p.5520-

5531 nov./dec., 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv2n6-053> Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. A hierarquia de necessidades de Maslow. 2023. **Portal da Estratégia**. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 17 out. 2024.

FARSEN, Thaís Cristine; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; RIBEIRO, Andressa Darosci Silva; BIAVATI, Vandeleia de Paula; SILVA, Narbal. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em psicologia**, v. 2, n. 1, p. 31-41, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>. Acesso em: 15 fev. 2025.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: ArtMed, 2008. Ed.3.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991. Ed.4.

IDEIAS, Beatriz Marrazes. **O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão e na gestão de pessoas: um estudo na área da sociologia dos recursos humanos**. 2020. 134 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de Évora, Évora, 2020. Disponível em: [https://rdpc.uevora.pt/bitstream/10174/24857/1/Mestrado-Sociologia\\_Recursos\\_Humanos-Beatriz\\_Marrazes\\_Ideias-O\\_papel\\_dos\\_servi%c3%a7os\\_de\\_recursos\\_humanos\\_na\\_inclus%c3%a3o.pdf](https://rdpc.uevora.pt/bitstream/10174/24857/1/Mestrado-Sociologia_Recursos_Humanos-Beatriz_Marrazes_Ideias-O_papel_dos_servi%c3%a7os_de_recursos_humanos_na_inclus%c3%a3o.pdf). Acesso em: 20 fev. 2025.

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar./abr., 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>. Acesso em: 23 fev. 2025.

MACCALI, Nicole; KUABARA, Paula Suemi Souza; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch; ROGLIO, Karina de Déa; BOEHS, Samantha de Toledo Martins. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr., 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>. Acesso em: 22 fev. 2025.

MELATI, Cláudia. **As empresas de grande porte do setor metalomecânica da região Metropolitana de Porto Alegre e a lei de pessoa com deficiência (PCD)**. 2010.85f. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Agência Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil#:~:text=Segundo%20a%20Lei%20n%C2%BA%208.213,501%20a%201000%20s%C3%A3o%204%25>. Acesso em: 19 fev. 2025.

SANDERS, K. Y. Overprotection and lowered expectations of persons with disabilities: the unforeseen consequences. **Work Reading Mass, Texas**, v. 27, n. 2, p. 181- 188, 2006.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Novalda de. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiências adquiridas **Psicologia & Sociedade**, v. 30, e160054, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30160054>. Acesso em: 18 fev. 2025.

SENDER, Gisela; FLECK, Denise. As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, art. 2, p. 764-787, Nov./Dez., 2017. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 24 fev. 2025.

SERRANO, Claudia; BRUSNTEIN Janette. O gestor e a Pcd: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **Revista Eletrônica de Administração**, ed. 69, n. 2, p. 360-395, mai./ago., 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-23112011000200003>. Acesso: 07 fev. 2025.

SILVA PEREZ, Vanessa. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 6, 10 dez. 2012. Disponível em: <https://www.cadernosebape.org.br>. Acesso em: 17 out. 2024.

SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SILVA, M. Antônio; BARBOSA, Milka Alves Correia. Políticas públicas voltadas para inclusão de PCD no mercado de trabalho. **Revista Pensamento & Realidade**, Alagoas, v. 36, n. 1, p. 77–89, jan., 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2021v36i1p.75-89>. Acesso em: 07 fev. 2025.