

Retorno ao Trabalho de Pessoas com Deficiência Física Adquirida por Acidente Laboral

Joelma Cristina Santos¹

¹Universidade Federal de São João del-Rei,
São João del-Rei, MG, Brasil.

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas¹

¹Universidade Federal de São João del-Rei,
São João del-Rei, MG, Brasil.

Resumo: Em uma sociedade estruturada apenas para formas hegemônicas de funcionamento dos corpos, ter uma deficiência pode levar à discriminação e à exclusão social, o que faz a deficiência adquirida ao longo da vida se configurar como uma experiência negativa. Considerando que o trabalho consiste numa atividade de grande valor social, esta pesquisa buscou investigar aspectos psicosociais e organizacionais relacionados ao retorno ao trabalho de pessoas com deficiência física adquirida devido a acidente laboral. Para isso, foram realizadas entrevistas abertas com 20 trabalhadores que adquiriram deficiência nessa condição, as quais foram analisadas pelo método de análise de conteúdo temático, apoiando-se nos referenciais teóricos do modelo social da deficiência e da psicodinâmica do trabalho. Foi identificado que aspectos psicosociais, como os sentidos que as pessoas atribuíam ao trabalho, a abertura que elas tinham para novas experiências e aprendizagens, bem como o predomínio de uma concepção estigmatizada de deficiência constituíram fatores que afetaram a reinserção no trabalho. Entretanto, aspectos organizacionais, como a qualidade do suporte financeiro/psicosocial oferecido pelas empresas e o modo de condução do processo de retorno, podem ser fatores tão ou mais influentes, já que podem alterar as relações laborais. A necessidade de políticas públicas, a avaliação de práticas de reinserção profissional e a importância de minimizar lacunas na formação profissional em Psicologia também são discutidas. Considerando as diversas barreiras que colocam pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade, entende-se que a sociedade e as organizações devem se dispor a promover adequações que possibilitem, de fato, a inclusão dessas pessoas.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência; Acidentes de trabalho; Retorno ao trabalho; Modelo social da deficiência.

Return to Work for People with Acquired Physical Disabilities due to Occupational Accidents

Abstract: In a society structured only for hegemonic ways of functioning of bodies, having a disability can lead to discrimination and social exclusion, which makes the acquisition of a disability throughout life a negative experience. Considering that work consists of an activity with great social value, this research aimed to investigate the psychosocial and organizational aspects related to the return to work of people with physical disabilities acquired due to occupational accidents. For this, open interviews were conducted with 20 workers who acquired disabilities for this reason, which were evaluated by content analysis considering the theoretical frameworks of the social model of disability and the psychodynamics of work. This study found that psychosocial aspects, such as the meanings attributed to work; the openness to experiences and to the construction of knowledge; and the predominance of a stigmatized concept of disability, constituted factors that affected reintegration into work. Organizational aspects such

as the quality of the financial/psychosocial support companies offered and the way they conducted the reinsertion process also greatly influenced the decision to return to the context in which the accident occurred. Considering the several barriers that place people with disabilities in a vulnerable situation, organizations must be willing to carry out actions that enable the necessary rehabilitation and reception after occupational accidents and promote adjustments to actually include people with disabilities.

Keywords: People with disabilities; Accidents at work; Return to work; Social model of disability.

Retorno al Trabajo de Personas con Discapacidad Física Adquirida por Accidente Laboral

Resumen: En una sociedad estructurada únicamente por formas hegemónicas de funcionamiento de los cuerpos, tener una discapacidad puede conducir a la discriminación y exclusión social, lo que hace que la adquisición de una discapacidad a lo largo de la vida sea una experiencia negativa. Considerando que el trabajo consiste en una actividad de gran valor social, la investigación relatada tuvo como objetivo investigar aspectos psicosociales y organizacionales relacionados con el retorno al trabajo de personas con discapacidad física adquirida debido a accidentes de trabajo. Para ello, se realizaron entrevistas abiertas a 20 trabajadores que adquirieron la discapacidad en esta condición, las cuales fueron analizadas por el método de análisis de contenido, tomando en cuenta los marcos teóricos del modelo social de la discapacidad y la psicodinámica del trabajo. Se determinó que los aspectos psicosociales, como los significados atribuidos al trabajo; la apertura a las experiencias y a la construcción del conocimiento; y la influencia de una concepción de la discapacidad basada en supuestos de normalidad, eran factores que afectaban a la reintegración laboral. Aspectos organizativos como la calidad del apoyo financiero/psicosocial ofrecido por las empresas y la forma en que éstas conducían el proceso de reinserción también tuvieron una gran influencia en la decisión de volver al contexto en el que se produjo el accidente. Dado que existen diversas barreras que colocan a las personas con discapacidad en una situación de vulnerabilidad, se entiende que las organizaciones deben estar dispuestas a realizar acciones que posibiliten la necesaria rehabilitación y acogida tras un accidente laboral, además de promover ajustes en el contexto de que hacen posible, de hecho, la inclusión de las personas con discapacidad.

Palabras-Clave: Personas con discapacidad; Accidentes laborales; Reincorporación al trabajo; Modelo social de la discapacidad.

Introdução

Numa sociedade estruturalmente preconceituosa, apresentar características destoantes do padrão idealizado de ser humano leva essas diferenças a serem transformadas em desigualdades e acarretarem exclusão social. A deficiência é um desses atributos depreciados no âmbito das relações interpessoais e pode ser compreendida como uma questão que vai muito além do aspecto biológico, visto que se define, principalmente, por sua significação social. Assim, o preconceito em relação a pessoas com deficiência – capacitismo – se baseia em pressupostos socialmente partilhados de que elas são menos capazes do que pessoas sem deficiência (Gesser, Block, & Mello, 2020; Mello, 2016). Tendo em vista a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), entende-se que pessoas com

deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, sensorial e/ou mental/intelectual, os quais em interação com barreiras diversas, como o capacitismo, podem ter obstruída sua plena participação social em igualdade de condições com as demais pessoas. Nesse sentido, as pesquisas sobre inclusão de pessoas com deficiência no contexto organizacional têm demonstrado a necessidade de esforços coletivos que contribuam para mudanças nas concepções de deficiência e nas lógicas que orientam as relações socioprofissionais e as práticas de gestão nesses ambientes (Werneck-Souza, Ferreira, & Soares, 2020).

Os avanços observados na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho ainda estão longe do ideal e ocorreram, especialmente, em decorrência da Lei nº 8.213/1991, que estipulou que empresas com mais de

100 funcionários deveriam reservar de 2% a 5% dos seus postos de trabalho para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiárias da Previdência Social reabilitadas. Observa-se que as organizações ainda demonstram desconhecimento acerca da capacidade de trabalho de pessoas com deficiência ou mesmo preconceito em relação à contratação delas, o que é expresso na manutenção de barreiras que as impedem de terem bom desempenho no trabalho. Assim, ainda persistem argumentos de que muitos postos de trabalho não podem ser adaptados (acarretando a discriminação de pessoas que precisam de mais ajustes nas condições laborais) ou de que trabalhadores com deficiência não produzem na mesma quantidade ou com a mesma qualidade que trabalhadores sem deficiência (Becker, 2019; Coutinho, Rodrigues & Passerino, 2017; Ribeiro & Carneiro, 2009; Werneck-Souza et al., 2020). Por outro lado, estudos indicam que as pessoas com deficiência se mostram aptas a corresponder às expectativas de desempenho desde que se tenha garantia de acessibilidade, processos de socialização bem-feitos e adequação entre o desenho do cargo e o perfil de competências dos trabalhadores com deficiência, além de gestores e colegas preocupados com a inclusão (Carvalho-Freitas & Santos, 2023).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) indicam que 8,4% da população, no país, tem deficiência, o equivalente a cerca de 17,2 milhões de pessoas. Já a Pesquisa Nacional de Saúde, realizada em 2013, apontou que a maioria das pessoas com deficiência adquiriu essa condição devido a lesões, enfermidades ou traumas decorrentes de quedas ou acidentes (IBGE, 2015). Nesse contexto, recente estudo de base populacional demonstrou que a população mais vulnerável e em situações mais precárias de vida – cor da pele não branca, menor escolaridade, classe social mais baixa, sem trabalho remunerado – apresenta maior prevalência de deficiência física adquirida (Barreto, Araújo & Castro, 2022).

Entre os fatores referentes ao ambiente que podem levar à vivência da experiência da deficiência estão os acidentes de trabalho, os quais ocorrem pelo exercício de atividade laboral e provocam lesões, impedimentos corporais ou perturbações funcionais que levam à morte, à perda ou à redução (temporária ou permanente) da capacidade para o trabalho, conforme a Lei nº 8.213/1991. Não se pode desconsiderar que o trabalho, além de se constituir como um direito fundamental assegurado constitucionalmente, exerce

importante contribuição para a formação da subjetividade e da identidade das pessoas (Dejours, 2011; Neves, Nascimento, Felix, Silva, & Andrade, 2018). Assim, as relações entre trabalhadores, organizações e atividades laborais podem ser densamente atraçadas pelas consequências dos acidentes de trabalho.

Apesar de uma enorme subnotificação, visto que as informações da Previdência Social abarcam somente trabalhadores com vínculo empregatício formal, os dados oficiais mais recentes informam que foram registrados, em média, mais de meio milhão de acidentes de trabalho, por ano, entre 2017 e 2020 (Ministério do Trabalho e Previdência, 2022a). Apenas em 2019, quase 120 mil pessoas foram consideradas temporariamente incapacitadas (por mais de 15 dias) ou permanentemente incapacitadas, em decorrência de acidentes laborais, o que corresponde a cerca de 20% das pessoas que sofreram acidentes de trabalho naquele ano (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021a). Na ausência de estudos epidemiológicos que caracterizem a relação entre deficiências adquiridas e trabalho (Silveira & Merlo, 2014), entende-se que é nesse conjunto de dados que se encontram as pessoas com deficiência adquirida por acidente laboral e que são foco desta pesquisa.

A aquisição de uma deficiência ou de uma sequela permanente por causa desse tipo de acidente faz com que a empresa, além de manter o contrato de trabalho do acidentado (conforme a Lei nº 8.213/1991), tenha que adaptar as condições laborais ou alocar o trabalhador em outro cargo compatível com suas necessidades e capacidades. Nesse sentido, Hashim e Wok (2014) consideram que o comprometimento organizacional de trabalhadores com deficiência pode ser previsto pela capacidade das organizações de reestruturação de seus contextos laborais, a fim de atender às demandas dos funcionários com deficiência.

Num contexto em que o trabalho é visto estreitamente como emprego, estudos apontam a necessidade de se considerar as consequências específicas das deficiências adquiridas ao se planejar o retorno de trabalhadores acidentados ao mercado formal (Burger, 2009; Cabral, Sampaio, Figueiredo, & Mancini, 2010; Carvalho-Freitas, Silva, Tette, Veloso, & Rocha, 2018; Hu et al., 2014; Macêdo, Chamlan, Leal, Bonilha, & Rezende, 2013; Simonelli, Jackson Filho, Schneider, & Machado, 2016). De modo geral, observa-se que as repercussões de acidentes laborais sobre a saúde física e mental dos trabalhadores devem ser

mais bem avaliadas, possibilitando que as organizações elaborem estratégias mais específicas, conforme as demandas dos reabilitados.

Ao articular deficiência adquirida e acidente de trabalho, este estudo teve por objetivo principal investigar aspectos psicossociais e organizacionais relacionados ao processo de retorno laboral na perspectiva de pessoas que adquiriram deficiência física devido a acidentes de trabalho. Tendo em vista que a responsabilidade de atuar em projetos de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações é pouco considerada por futuros psicólogos, evidencia-se uma lacuna na formação profissional em Psicologia (Camargo, Goulart, & Leite, 2017; Camargo, Feijó, Goulart Júnior, & Leite, 2021). Entende-se, assim, que este estudo pode também fornecer subsídios para o fortalecimento dos espaços de construção de conhecimentos na área, contribuindo para intervenções profissionais qualificadas a respeito.

Método

Procedimentos de coleta/produção e análise de dados

Este estudo partiu de uma abordagem qualitativa e utilizou entrevistas individuais abertas como procedimento de coleta/produção de dados, em que, conforme Minayo e Costa (2018), os pesquisados são convidados a falar livremente sobre o tema e, em caso de necessidade de maior aprofundamento, são feitas perguntas que ampliam as reflexões, mas sem seguir uma sequência rígida de assuntos, visando acolher as ênfases atribuídas ao tema pelos entrevistados. Assim, foram entrevistadas 20 pessoas com deficiência física adquirida, em decorrência de acidentes de trabalho (conforme definição da Lei nº 8.213/1991) e que desempenhavam atividades laborais remuneradas no mercado formal ou informal de trabalho. A delimitação do tipo de deficiência ocorreu pela maior facilidade de acesso a essas pessoas, visto que acidentes de trabalho (por suas próprias características) geram mais deficiências físicas do que outros tipos de deficiência (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021b).

O acesso aos participantes foi feito por meio de contato, por telefone e/ou e-mail, com empresas de maior porte e maior grau de risco, além de indicações via contatos individualizados ou por divulgação da pesquisa em grupo de profissionais de Recursos

Humanos no aplicativo WhatsApp. Alguns pesquisados também foram acessados por meio do contato com instituições que prestavam serviços de reabilitação a pessoas com deficiência e trabalhadores, como Centros Especializados de Reabilitação (CERs/APAEs) e Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerests).

Para a delimitação do número de participantes, foi considerada a relação entre a amplitude do campo de investigação e o nível de aprofundamento buscado, ou seja, o fechamento da amostra buscou refletir as várias dimensões do fenômeno estudado, tanto em quantidade como em intensidade, de acordo com os recursos disponíveis (Minayo, 2017). Dessa forma, a decisão pelo encerramento da busca por participantes ocorreu quando se entendeu que o universo dos dados (relatos dos entrevistados) apresentava semelhanças e diferenças suficientes para uma compreensão apropriada do fenômeno pesquisado, tendo em vista o objetivo da pesquisa.

As entrevistas foram conduzidas via aplicativos e programas de comunicação por vídeo (Google Meet, Zoom e, principalmente, WhatsApp), conforme preferência e familiaridade do participante com esses recursos, propiciando acessibilidade para a realização da pesquisa. Todas as entrevistas foram audiogravadas por meio de aplicativo de gravação de voz para smartphone, já que a maioria das versões gratuitas das plataformas de videoconferência não permite gravações. Apesar de existirem ressalvas quanto à utilização de entrevistas online, os potenciais benefícios do seu uso, como a maior abrangência geográfica pela participação de pessoas de diferentes localidades (Palazzi, Schmidt, & Piccinini, 2020; Santhiago & Magalhães, 2020), constituíram aspectos relevantes para o contexto deste estudo. As entrevistas foram motivadas pedindo que os participantes falassem sobre como ocorreu o acidente laboral e como se deram os processos de reabilitação e de retorno (ou não) ao trabalho, bem como sobre as relações com a atividade desempenhada e/ou a organização em que o acidente ocorreu.

Todas as entrevistas foram integralmente transcritas, sendo utilizado o método de análise de conteúdo, definido, segundo Bardin (1977), como um conjunto de técnicas de análise de comunicações que visam obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição, indicadores que possibilitem a inferência de conhecimentos referentes às condições

de produção/recepção do conteúdo de mensagens. O processo de categorização ocorreu a nível semântico, fundamentado na presença ou ausência de temas, considerando que, em casos qualitativos, conforme Castro, Abs e Sarriera (2011), a ocorrência de um referente parte do entendimento teórico acerca da emergência de significados embutidos nas unidades de registro. Para análise, partiu-se dos referenciais teóricos do modelo social da deficiência (Oliver, 1996) e da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2011; Dejours & Abdoucheli, 1994).

Este estudo fez parte de um programa de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da instituição de ensino superior à qual as pesquisadoras estão vinculadas. Todos os entrevistados receberam explicações sobre a pesquisa e confirmaram a concordância com a participação em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Por isso e a fim de resguardar a identidade dos participantes, ao longo deste artigo, citações de trechos de falas dos entrevistados são referenciados com números, conforme a ordem em que as entrevistas foram realizadas.

Perfil dos participantes

Entre os 20 participantes, foram entrevistadas duas pessoas com tetraplegia; duas com paraplegia; duas com amputação de pé; uma com amputação de mão; cinco com amputação de dedos ou falanges; quatro com atrofia ou dificuldade de mobilidade de pé e/ou perna; e quatro com atrofia ou dificuldade de mobilidade de dedos, mão e/ou braço. A maioria dos pesquisados era composta por homens (18 participantes), refletindo dados do Ministério do Trabalho e Previdência (2022b), que indicam que a maioria dos acidentes laborais acontece com esse grupo (66% das ocorrências, em 2020). De modo geral, homens estão mais suscetíveis a acidentes de trabalho, já que participam mais ativamente no mercado de trabalho, além de estarem mais inseridos em atividades com maior exposição ao risco de acidentes (IBGE, 2021; Malta et al., 2017; Santos & Lopes, 2021; Scussiato, Sarquis, Kirchhof, & Kalinke, 2013). Todos os participantes residiam no estado de Minas Gerais.

Quanto ao nível de escolaridade, nove participantes tinham Ensino Fundamental incompleto na ocasião dos acidentes; oito tinham Ensino Médio completo ou incompleto; e três tinham Ensino Superior completo ou incompleto (um deles, quando

se acidentou, não atuava na área de formação acadêmica). Em análise sobre os dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, Malta et al. (2017) observaram que, em números absolutos, ocorreram mais acidentes laborais com trabalhadores sem instrução ou com Ensino Fundamental incompleto (35%). Entende-se que a baixa qualificação contribui para que trabalhadores busquem se inserir no mercado de trabalho pelo exercício de atividades mais perigosas, o que os coloca em situação de maior vulnerabilidade a acidentes laborais e indica a influência da condição socioeconômica sobre os acidentes de trabalho (Bortoletto, Nunes, Haddad, & Reis, 2011; Malta et al., 2017; Mascarenhas et al., 2015).

Do total de participantes, 17 estavam inseridos no mercado formal de trabalho, dos quais 11 se acidentaram quando estavam empregados em empresas do ramo industrial. Em relação ao porte das organizações em que ocorreram os acidentes com os pesquisados, a maioria (13 empresas) pode ser considerada de médio ou grande porte no que se refere ao número de trabalhadores, por terem mais de 100 funcionários (tendo, portanto, a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, conforme a Lei nº 8.213/1991). Os outros três pesquisados que não tinham vínculo empregatício no mercado formal de trabalho tinham qualidade de segurados da Previdência Social quando sofreram os acidentes.

Após o período de reabilitação, dez pesquisados voltaram ao trabalho e seis deles ainda trabalhavam nas empresas em que se acidentaram. Quanto aos dez participantes que não tinham retornado ao trabalho, quatro deles se aposentaram após o acidente e seis ainda estavam afastados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Cabe ressaltar que a participação de entrevistados com deficiências físicas distintas, cuja interação com o ambiente social gera impactos diferenciados, foi necessária, principalmente, porque a maioria daqueles com deficiências consideradas mais graves (como tetraplegia, paraplegia, amputação de pé ou dificuldade de mobilidade de membros inferiores) havia se aposentado ou ainda não havia retornado ao trabalho. Assim, as entrevistas com esses participantes apresentaram elementos indicativos das dificuldades encontradas no processo de reinserção laboral. Já as entrevistas com os participantes que retornaram ao trabalho sinalizaram não só as dificuldades desse processo, mas também as possibilidades de inclusão. Cabe destacar ainda que a

deficiência consiste num marcador social da diferença e que vários elementos se interseccionam a ela, como gênero, raça, idade e classe social, assim como os distintos tipos de deficiência, as diferentes necessidades de adaptação ou as formas possíveis de independência ou interdependência (Carvalho-Freitas, Bentivi, Ribeiro, & Souza, 2022). Partindo, portanto, da deficiência física adquirida por acidente de trabalho como elemento comum aos 20 participantes, são apresentadas, a seguir, duas categorias temáticas – aspectos psicossociais e aspectos organizacionais – que se mostraram relacionadas à decisão dessas pessoas de retornar ao trabalho após um acidente laboral.

Resultados e Discussão

Aspectos psicossociais relacionados ao retorno ao trabalho

Os aspectos psicossociais que mais se mostraram influentes na decisão de retornar ou não ao trabalho após a deficiência adquirida devido a acidente laboral podem ser compreendidos em três vertentes: pelos sentidos atribuídos ao trabalho, pela busca contínua por experiências e construção de conhecimentos, e pela influência da concepção de deficiência baseada em pressupostos de normalidade (Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

Os sentidos do trabalho se referem a aspectos afetivos singulares envolvidos no ato de atribuir ao trabalho a “qualidade de ser significativo” (Bendassoli & Gondim, 2014). Para pessoas com e sem deficiência, entre os diversos *sentidos atribuídos ao trabalho*, a manutenção das condições materiais de vida, de sustento pessoal/familiar ou mesmo a necessidade de sobrevivência é comumente apontada na produção científica sobre o tema como o principal ou, pelo menos, um dos sentidos do trabalho mais predominantes (Andrade, Tolfo, & Dellagnelo, 2012; Lima, Tavares, Brito, & Capelle, 2013; Magro & Coutinho, 2008; Paiva, Bendassoli, & Torres, 2015; Santos & Carvalho-Freitas, 2018b). Ressalta-se que, nesta pesquisa, as falas das pessoas com deficiência adquirida apontaram para o sentido de sobrevivência, especialmente, nos casos em que a relação entre trabalhador e organização foi negativamente afetada pela ocorrência do acidente de trabalho. Dessa forma, para participantes que não receberam suporte dos empregadores ou consideraram esse suporte insuficiente (como

será discutido posteriormente), o sentido do trabalho se mostrou mais restrito à questão material e a uma rationalidade instrumental, estando atrelado à ausência de oportunidades de trabalho, seja no exercício de outras atividades, seja em outras empresas. Esse aspecto pode ser ilustrado pela fala do Participante 16 (Ensino Fundamental incompleto), que teve o dedo indicador amputado no acidente: “*Tenho prestação de casa pra mim pagar, tenho neta pequena que, bem dizer, eu que cuido, eu e minha esposa... Tô aqui ainda por necessidade, por conta de sustentar família, porque senão já tinha saído já há muito tempo*”. Nesses casos, percebeu-se, como destacado por Andrade et al. (2012), um cálculo utilitário das consequências de se trabalhar ou não, sendo as ações direcionadas, principalmente, por incentivos econômicos e razões utilitaristas na relação entre meios e fins.

Como Dejours e Abdoucheli (1994) assinalam, o trabalho não é apenas um modo de ganhar a vida, mas também uma possibilidade de inserção social que envolve fatores físicos e psicológicos. Assim, neste estudo, foi observado que os sentidos do trabalho relacionados à satisfação pessoal, à ocupação do tempo ou à vontade de se sentir útil (Lima et al., 2013; Paiva et al., 2015; Santos & Carvalho-Freitas, 2018b) também orientaram as decisões de retorno ao trabalho após a deficiência adquirida, em consonância com outros estudos sobre reinserção laboral (Carvalho-Freitas et al., 2018). Essa percepção em relação ao trabalho sinaliza que não é porque uma deficiência foi adquirida no exercício da atividade laboral que o trabalho passou a ter um sentido negativo ou estritamente vinculado à compensação financeira. Nesse contexto, o Participante 8 (Ensino Médio completo), que teve um pé amputado, ressalta a vontade de se ocupar e o sentimento de utilidade como características pessoais importantes para a busca por um trabalho, considerado por ele um lugar de primazia para se manter ativo ou ser útil aos outros: “*Eu também não ia querer aposentar também não, porque eu sou, que nem, me considero até novo ainda e pelo que eu sou muito hiperativo, eu não ia conseguir ficar parado. . . . Eu gosto de me sentir útil*”.

Compreender os sentidos do trabalho contribui para que se entenda os motivos das pessoas trabalharem e, consequentemente, os motivos de elas voltarem a trabalhar, mesmo após terem vivenciado, nesses contextos, acontecimentos que poderiam ser interpretados por perspectivas essencialmente

negativas. No que se refere ao retorno ao trabalho após afastamentos devido a acidentes e adoecimentos, por exemplo, estudos indicam que a importância e o significado do trabalho são importantes fatores a serem considerados (Cabral et al., 2010; Ferreira, 2015; Izaias et al., 2020). Ressalta-se ainda que, mesmo entre os participantes que não voltaram a trabalhar, o não retorno aparentou estar desvinculado de um caráter negativo do trabalho. Nesses casos, não se reinserir no mercado de trabalho mostrou-se mais associado à crença de que não era possível trabalhar com a deficiência adquirida, considerando ainda as restrições para recolocação no mercado, devido à baixa escolaridade/qualificação profissional e/ou características da atividade desempenhada.

Assim, entre os participantes da pesquisa, a *busca por novas experiências e pela construção contínua de conhecimentos* (uma característica que os entrevistados relataram ter antes do acidente) contribuiu para que eles visualizassem possibilidades para além da deficiência adquirida, como o desenvolvimento de novas habilidades para o desempenho de funções antes desconsideradas. A disponibilidade para mudanças facilitou a exposição ao aprendizado acerca das novas capacidades do corpo e de outras possíveis formas de realização de atividades, conforme as características de cada deficiência. Nesse sentido, foi comum que os participantes que retornaram ao trabalho ou que relataram interesse em voltar a trabalhar mencionassem uma vontade de continuar aprendendo ao longo da vida, como pode ser exemplificado pelo relato de um dos entrevistados. O Participante 20 (Ensino Médio completo), que ficou com a mão direita atrofiada e alguns dedos com a mobilidade afetada, comentou que foi sugerida a ele a possibilidade de se aposentar, mas que decidiu voltar a trabalhar por causa desse desejo de se desenvolver pessoal e profissionalmente: *“Sempre fui muito esforçado desde o começo . . . Sempre quis me desenvolver, sempre quis buscar melhorias pra mim, então assim, talvez, se eu tivesse [aposentado] hoje, talvez, eu estaria muito acomodado”*.

O interesse por aprendizagens formais ou informais mostra-se um fator de grande relevância e, até mesmo, condicionante de certos aspectos psicosociais relacionados à reinserção no mercado de trabalho após uma deficiência adquirida (Santos & Carvalho-Freitas, 2018a). Para alguns participantes, a busca por se qualificar profissionalmente é parte da

responsabilidade que cabe à pessoa que se acidentou, como demonstra o relato a seguir:

Eu conheço outros, outras pessoas que também, que sofrem da mesma coisa, estão encostadas até hoje, porque não, não tinham esse, acho que estudo mesmo, né, essa vontade que eu tive, porque tem muita gente que tá hoje na reabilitação, que chega lá na reabilitação e fala assim: “ah, eu não sei fazer nada” e também não procura fazer nada, não quer sair daquilo, né!? Participante 10 (Ensino Superior completo), que ficou com uma das mãos atrofiada e teve a mobilidade de um braço afetada.

Entretanto, a análise dos relatos de pessoas que não agiram nesse sentido revelou resignação com as condições de vida, expressa na perspectiva de que o nível de escolaridade atual da pessoa era definitivo e que não era possível elevá-lo. Dessa forma, a baixa qualificação era vista como um fator cristalizado que impossibilitava mudanças no presente e no futuro, como comentou o Participante 7, que tinha Ensino Fundamental incompleto e teve a mobilidade do pé comprometida com o acidente, ao falar sobre a possibilidade de trabalhar com uma atividade diferente daquela em que se acidentou: *“Só se eu aprender. O problema é que eu não vou saber, só sei fazer mais é isso, vai adiantar nada, nem procurava aceitar, não, ficar do jeito que tá mesmo”*.

Nos casos em que uma deficiência adquirida afeta justamente o que a pessoa oferece no mercado de trabalho, que é sua disposição e força física para esse ofício, as possibilidades de inclusão laboral, conhecidas por ela até então, tornam-se bloqueadas, num contexto em que o pouco acesso à escolarização limita a compreensão sobre o que é possível fazer na ausência dessas perspectivas habituais de trabalho. A aceitação da situação de afastamento do trabalho ou de uma eventual aposentadoria em decorrência do acidente mostra-se, assim, relacionada às condições (muitas vezes, precárias) de trabalho a que a pessoa esteve exposta ao longo da vida, as quais, atreladas a um nível baixo de escolaridade, inviabilizam que ela trabalhe em condições melhores. Em casos assim, o benefício previdenciário pode representar uma alternativa ao emprego, assegurando a manutenção financeira, evitando que as pessoas se submetam a trabalhos simplificados e possibilitando tempo livre para que elas realizem atividades que lhes proporcionam maior realização pessoal

(Cabral et al., 2010; Silva & Ribeiro, 2011; Toldrá, Daldon, Santos, & Lancman, 2010).

Além dessas dificuldades, analisadas sob o ponto de vista subjetivo, diversas pesquisas indicam, numa perspectiva objetiva, que o nível de escolaridade da pessoa que se acidenta é um dos principais fatores com potencial para interferir no seu processo de retorno ao trabalho (Farias & Lucca, 2013; Santos & Lopes, 2015, 2021; Simonelli et al., 2016; Vacaro & Pedroso, 2011). Nesse sentido, é preciso considerar a importância de uma política pública consistente que busque elevar o nível de escolaridade/qualificação de pessoas que se acidentaram no trabalho visando à ampliação de suas possibilidades de reinserção profissional. Esse tipo de ação deve ainda viabilizar um retorno em condições seguras e adequadas às deficiências adquiridas pelos trabalhadores. Ressalta-se que, além da promoção de acessibilidade em diferentes âmbitos, as organizações também podem propiciar treinamentos e capacitações que objetivem qualificar trabalhadores com deficiência para ocupar os cargos que elas têm disponíveis, de acordo com as potencialidades por eles demonstradas. Em outra vertente, é necessário desconstruir as estruturas sociais capacitistas que levam pessoas com deficiência a terem uma remuneração média menor do que pessoas sem deficiência e a estarem sub-representadas em cargos de chefia (DIEESE, 2023; Ministério do Trabalho e Previdência, 2022c). *Num contexto assim, a realocação no mercado de trabalho após os acidentes de trabalho pode se tornar uma tarefa árdua e desmotivadora para as pessoas com deficiência adquirida.*

Um terceiro aspecto psicossocial que pode colaborar para que a pessoa não retorne ao trabalho consiste na maneira como ela concebe a deficiência e as possíveis limitações presentes no ambiente laboral. Observou-se que mesmo que a pessoa tenha uma relação positiva com o trabalho ou esteja aberta a novas experiências e desafios, a compreensão de que a deficiência consiste num fator limitador da vida impacta diretamente as escolhas dela entre retornar ou não ao trabalho.

A concepção de deficiência baseada em pressupostos de normalidade parte do pressuposto de que existe um ser humano ideal e de que qualquer pessoa que é diferente desse tipo idealizado apresenta uma desvantagem natural, não sendo boa, saudável ou adequada o suficiente (Carvalho-Freitas & Marques, 2007). Essa forma de compreender a deficiência foi organizada,

sob o ponto de vista teórico, no modelo biomédico ou modelo individual da deficiência, que, ao enfatizar aspectos individuais (corporais, sensoriais e/ou cognitivos), propõe que a pessoa com deficiência se esforce para se adaptar às normas sociais, o que dependeria tão somente dela mesma, sendo uma consequência do tipo e da complexidade da deficiência (Carvalho-Freitas, 2012). Essa interpretação contrasta com a concepção de inclusão social, a qual, como perspectiva teórica, é estruturada no chamado modelo social da deficiência (*disability studies*) e comprehende que as barreiras existentes na sociedade devem ser removidas, a fim de que a sociedade seja acessível a todas as pessoas, as quais, assim, poderão ter condições de expressar as suas potencialidades (Oliver, 1996).

As interações sociais são influenciadas por concepções diversas acerca da deficiência, e essas concepções influenciam os significados que a deficiência assume para a pessoa que a adquire (Lopes, Leite, Neme, & Valle, 2016). Sob a perspectiva de Canguilhem (1982), uma deficiência adquirida desponta, porque as relações entre o organismo e o meio foram alteradas por transformações do organismo, de modo que muito do que era considerado “normal” para esse organismo sem impedimentos corporais deixa de ser para o organismo modificado. Assim, uma concepção de deficiência pautada no capacitismo e que a interpreta como um desvio do que é “normal” leva pessoas a perceberem somente formas padronizadas de realização de atividades, desconsiderando possibilidades de adaptação das condições de trabalho. Esse aspecto é observado nas falas de entrevistados que se aposentaram após o acidente sofrido ou que ainda estavam afastadas do trabalho e vivenciavam a deficiência com a convicção de que ela dificultava ou mesmo inviabilizava qualquer possibilidade de retorno laboral, mesmo em outras funções ou em outras empresas. A fala do Participante 19 (Ensino Superior incompleto), que se tornou paraplégico após o acidente, ilustra esta perspectiva:

Eu até tive, no começo, esse convite da empresa pra retornar, sabe? Mas, o problema que eu via no começo e agora, sim, depois de quase três anos aí, com 80% aí na vertical. . . Eu achava, eu acho que judia demais do corpo, o cara ficar oito horas sentado numa cadeira, entendeu? . . . Então, eu não quis mexer com isso.

Não se pode ignorar que os obstáculos físicos e simbólicos limitantes de uma participação plena na sociedade configuram experiências negativas de deficiência, as quais passam a ser uma dimensão importante da vida dessas pessoas. Além da influência da organização do trabalho, as condições de trabalho (relacionadas a aspectos físicos, biológicos, mecânicos e químicos dos postos de trabalho) podem acarretar danos ao corpo dos trabalhadores (Dejours & Abdoucheli, 1994). É importante considerar ainda que o corpo está sempre envolvido no trabalho, pois a habilidade e a sensibilidade técnica passam pelo corpo e se desenvolvem a partir dele (Dejours, 2011). No processo de reinserção, é preciso, portanto, levar em conta as especificidades das deficiências adquiridas, considerando os efeitos dos acidentes sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (Cabral et al., 2010; Carvalho-Freitas et al., 2018; Macêdo et al., 2013; Simonelli et al., 2016). Nesse sentido, ressalta-se que, além de deficiências físicas, outros fatores, como os adoecimentos mentais, podem levar a desajustes entre as capacidades individuais e os postos de trabalho.

A articulação entre esses três aspectos psicosociais, na experiência dos participantes da pesquisa, demonstrou exercer bastante influência sobre o retorno ao trabalho, no entanto, foi observado que fatores organizacionais se constituíram como centrais para esse processo. Esses aspectos organizacionais serão abordados na próxima categoria temática de análise, reforçando a necessidade de que, na busca por promover a reinserção no trabalho, não sejam buscadas causas somente nos indivíduos, mas que se procure respostas na forma como a sociedade e as empresas colocam pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade.

Aspectos organizacionais relacionados ao retorno ao trabalho

Os aspectos organizacionais que demonstraram ser mais influentes na decisão de retornar ao trabalho após uma deficiência adquirida podem ser entendidos por três conjuntos de práticas adotados pelas empresas em que ocorreram os acidentes laborais: suporte financeiro para reabilitação física, suporte psicosocial durante o período de reabilitação e ações de reinserção no trabalho.

O suporte financeiro para reabilitação física consistiu na resposta imediata de muitas organizações ao pós-acidente e à deficiência adquirida pelo trabalhador,

embora não tenha se constituído como uma realidade para alguns entrevistados. Nesse contexto, a maioria dos pesquisados, que possuía vínculo formal de trabalho, relatou que recebeu, principalmente, suporte financeiro das empresas, seja pelo custeio de consultas médicas, exames, medicamentos, cirurgias e/ou atendimento fisioterapêutico, visita domiciliar de profissionais de enfermagem, entre outros serviços específicos de cada caso. Para alguns entrevistados, essa assistência foi feita via planos de saúde corporativos, que já eram, em parte, custeados pelos próprios trabalhadores (planos coparticipativos).

Além de satisfação pelo atendimento das demandas apresentadas, alguns entrevistados denotaram até mesmo gratidão por certas ações realizadas que, no entendimento deles, estariam além das atribuições das empresas, como o custeio de procedimentos por profissionais que atendem de forma privada (médicos, fisioterapeutas) e a manutenção do salário enquanto o INSS não iniciava o pagamento do benefício de auxílio-acidente. O Participante 13 (Ensino Médio completo), que teve amputação de falange comentou: *"Eles me 'pagou' como se eu tivesse trabalhando, sabe?... Remédio, consulta, fiz várias consultas, tudo por conta deles, até a perícia quando eu fui fazer na outra cidade, carro, tudo por conta deles. Eu fiquei até satisfeito, sabe?"*. Considerando que pode ocorrer uma demora burocrática no recebimento dos auxílios financeiros devidos pelo INSS, Lopes et al. (2015) argumentam que quando o trabalhador acidentado é o principal responsável pelo orçamento doméstico, existe a preocupação não só com a sobrevivência, mas com a subsistência da família e com o pagamento de dívidas assumidas anteriormente, gerando ainda um impacto subjetivo na responsabilidade social de provedor. Esse é um ponto comum também nas falas de alguns participantes desta pesquisa.

Entretanto, outros entrevistados se queixaram da ausência ou insuficiência de suporte diante do que eles consideravam que seriam auxílios possíveis dentro das disponibilidades financeiras das empresas, como essa manutenção de pagamento do salário (enquanto não recebiam o auxílio-acidente) e de benefícios (cesta básica, ticket alimentação) durante o afastamento do trabalho. A demanda financeira dos entrevistados também englobou a falta de atendimento às necessidades decorrentes das deficiências adquiridas pelo acidente, como construção de rampas para garantia de acessibilidade na casa do

acentado; e/ou a prestação de uma assistência de maior qualidade, por exemplo, viabilização de hospital com mais recursos ou de ambulância para deslocamento entre cidades visando à internação. Tais demandas, na experiência dos participantes, nem sempre foram atendidas pelas respectivas organizações, como na situação vivenciada pelo Participante 1 (Ensino Fundamental incompleto), que teve a mão amputada: *“Eles tinham vários carros, tinham caminhões, tinham, enfim, condições de pagar até uma ambulância para me levar. Não teve. Aí, eu lembro que, na época, eu fui numa ambulância conseguida por um vereador na cidade”*.

Destaca-se ainda que, em contraste com as pessoas que receberam total assistência para a reabilitação física, um dos entrevistados relatou que a empresa realizou ações que o fizeram abandonar o processo de reabilitação, ao não flexibilizar horários de trabalho que possibilitassem que ele continuasse o acompanhamento fisioterapêutico. Como Borges et al. (2022) argumenta, as políticas de saúde, tanto preventivas quanto de cuidados, fazem parte das condições de trabalho. Nesse sentido, é preciso considerar que o momento pós-accidente consiste num período de grande vulnerabilidade devido, em grande parte, à insegurança financeira decorrente dos gastos imprevistos gerados pelo acidente e à incerteza acerca da extensão de suas consequências. Para Castel (2008), existe uma correlação direta entre a precarização das relações de trabalho e a vulnerabilidade a que as pessoas estão expostas, em virtude da relevância que o trabalho tem para a integração social. Assim, condições laborais precárias (geralmente, atreladas à baixa escolaridade e à baixa renda) são agravadas pela ocorrência do acidente e suas repercuções.

Ainda considerando a forma como as organizações respondem ao pós-accidente e à deficiência adquirida, a ausência ou insuficiência de *“suporte psicossocial durante o período de reabilitação”* foi uma queixa bastante comum nas falas dos participantes, mesmo nos casos em que eles consideravam que a assistência financeira foi adequada. Em alguns casos, os entrevistados relataram que os gestores das organizações em que eles se acidentaram entraram em contato para acompanhamento no período pós-accidente, tendo sido relatado também o recebimento de visitas frequentes de assistente social vinculada à empresa, pelo Participante 11 (Ensino Fundamental

incompleto, com mobilidade reduzida). Contudo, de modo geral, foi observado que a oferta de suporte psicossocial não foi algo muito frequente, o que fez alguns participantes enfatizarem esse apoio como algo importante para o fortalecimento das relações entre trabalhador e organização, impactadas pela ocorrência do acidente. Ressalta-se que nenhum participante apresentou queixas de que as respectivas empresas deveriam ofertar acompanhamento psicológico especializado, estando as insatisfações centradas, principalmente, na necessidade de receber apoio de gestores, em visitas e ligações.

A oferta de suporte financeiro e psicossocial consistiu num dos aspectos mais relevantes para a manutenção do senso de pertencimento e do comprometimento organizacional dos trabalhadores acidentados. A importância do apoio social também foi evidenciada nos estudos de Lopes et al. (2015) e Lai (2004) como um fator motivacional fundamental para o retorno ao trabalho. Nesta investigação, a maioria dos 20 pesquisados voltou ou manifestou desejo de voltar a trabalhar (no caso daqueles que ainda estavam afastados ou se aposentaram) nas empresas e nos cargos em que se acidentaram, independentemente das condições em que o acidente ocorreu e da deficiência adquirida (quando não existiam barreiras para o desempenho das atividades). No espectro das experiências negativas, para as duas pessoas que voltaram e não tiveram uma reinserção bem-sucedida e para as três pessoas que desconsideraram a possibilidade de retorno (entre as seis que ainda estavam afastados), a ausência ou insuficiência de suporte material e/ou psicossocial foram determinantes no processo, como pode ser ilustrado pelo relato a seguir:

Antes de tudo, da empresa me magoar e tudo mais, sempre falei com o pessoal “gente, eu quero voltar a trabalhar na [nome da empresa], porque a empresa é muito boa”.... Hoje em dia, já não vejo isso mais, voltando pra [nome da empresa], não, entendeu? ... Por ser uma empresa de grande porte, tipo assim, pelo menos uma ajuda financeira, porque nem me perguntaram se meu pai tava precisando de alguma coisa nem nada, entende? Participante 17 (Ensino Superior incompleto, tetraplégico).

A percepção de desamparo, num momento de incertezas na vida dos trabalhadores, interferiu no propósito deles de permanecer ou de crescer

profissionalmente dentro das respectivas empresas, já que os ambientes de trabalho deixaram de ser vistos como lugares seguros, no sentido físico e, sobretudo, emocional. O comprometimento organizacional se refere à relação que uma pessoa tem com a organização em que trabalha e pode ser instrumental, necessidade do trabalhador de permanecer na organização, devido à percepção dos custos relacionados à saída da organização; normativo, sentimento de obrigação em permanecer na organização; e afetivo, desejo de manter o emprego, abarcando o apego emocional, o engajamento e a identificação com a organização (Allen & Meyer, 1996).

Neste estudo, alguns participantes, diante de um suporte organizacional ausente ou insuficiente, demonstraram comprometimento instrumental e, por essa razão, continuaram trabalhando nas empresas em que se acidentaram. Entretanto, foi observada, principalmente, a perda do desejo de permanecer nas organizações (comprometimento afetivo) em pessoas que não se sentiram suficientemente assistidas pelas empresas em que se acidentaram. Ressalta-se que os conceitos de percepção de suporte organizacional e de comprometimento afetivo estão relacionados, já que o suporte aumenta o apego efetivo do funcionário à empresa (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

As *ações de reinserção no trabalho* também consistem num ponto crítico para a continuidade da vida laboral do reabilitado na organização em que ocorreu o acidente, considerando ainda, conforme Hashim e Wok (2014), que a adaptação dos contextos laborais tem impacto sobre a disposição de trabalhadores com deficiência em permanecer nas suas respectivas empresas. Nesta pesquisa, observou-se que o comprometimento organizacional de pessoas com deficiência adquirida foi influenciado pela adequação das condições de trabalho mesmo quando envolviam pessoas que não demandavam adaptações para promoção de acessibilidade.

Em relação à viabilização do retorno de trabalhadores que não poderiam mais voltar a exercer as funções em que se acidentaram, caso de dois participantes entrevistados, notou-se que as ações de reinserção efetuadas foram determinantes para que nenhum deles permanecesse nas respectivas empresas. Uma das questões que atravessaram os processos de retorno foi a incompatibilidade entre a qualificação profissional desses trabalhadores e os possíveis

cargos nos quais as organizações poderiam reinseri-los, tendo ocorrido tanto no caso em que a pessoa com deficiência tinha nível de escolaridade formal mais baixo quanto no caso em que o trabalhador reabilitado possuía curso de nível superior.

A realocação em função menos ou não qualificada, que possibilita pouco reconhecimento social e desenvolvimento profissional, é um aspecto relevante do processo de reabilitação de acidentados, já que pode provocar a percepção de que o serviço destinado a elas poderia ser feito por qualquer pessoa e de que a atividade é vazia e insignificante, afetando a autoestima e a identidade desses trabalhadores (Canal & Cruz, 2013; Pereira, Santos, & Cunha, 2018). No caso exemplificado a seguir, além do desequilíbrio entre posto de trabalho e escolaridade requerida para a função, observa-se a indisponibilidade da empresa em ofertar capacitações específicas para o exercício de novas funções. Para o Participante 10, graduado em Direito e que teve a mobilidade de um braço comprometida, ficando com uma das mãos atrofiada, um dos principais obstáculos para sua reinserção laboral foi sua realocação em um cargo que tinha exigências de esforço incompatíveis com suas condições físicas pós-acidente: *“Quando eu voltei. . . quem foi me ensinando eram os outros colaboradores. . . . Então, carregava [descreve o material e o quanto pesava]. Eu tinha que, tudo que o pessoal fazia com os dois braços, eu fazia com um só”*.

A ausência de discussão, entre empregador e trabalhador acidentado, sobre as condições de trabalho pode forçar a adaptação da pessoa ao cargo e prejudicar a qualidade de vida do trabalhador, ao pressioná-lo a elevados graus de intensidade e em desacordo com suas capacidades produtivas (Izaias et al., 2020; Pereira et al., 2018; Pina, Stotz, & Jackson Filho, 2018). Além dessas questões, a incoerência entre o conteúdo da tarefa e as aspirações dos trabalhadores pode levar ao sofrimento (Dejours, 1987) e, por isso, o perfil, as motivações e interesses da pessoa reabilitada devem ser considerados no decorrer da reinserção no trabalho. Entretanto, muitas empresas optam por ignorar as novas condições de habilidades dos trabalhadores e não oferecem cursos de aperfeiçoamento que lhes proporcionem o exercício de outras atividades com maior satisfação (Cestari & Carlotto, 2012). Dessa forma, as questões objetivas (nível de escolaridade, capacitações formais, condições físicas) e subjetivas (interesses, expectativas, competências comportamentais) dos

trabalhadores que se acidentaram devem, obrigatoriamente, ser consideradas para um processo de retorno efetivo para trabalhadores e organizações.

A falta de articulação entre INSS e organizações, aliada às falhas na negociação de novos postos de trabalho pode levar à ineficácia das ações de retorno laboral, provocando o retorno do trabalhador para a perícia médica ou mesmo a sua demissão (Santos & Lopes, 2021; Simonelli, Camarotto, Bravo, & Vilela, 2010). É preciso considerar ainda que muitos trabalhadores que se acidentam e se afastam do trabalho estão vinculados a empresas de pequeno porte, as quais são desobrigadas de cumprir o percentual mínimo de vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas (Vacaro & Pedroso, 2011). Considerando os 17 participantes desta pesquisa com vínculo empregatício formal, quatro trabalhavam em empresas com menos de 100 funcionários, tendo um deles (Participante 18, Ensino Fundamental incompleto e mobilidade reduzida) voltado a trabalhar por um curto período, mas sido novamente afastado após reavaliação pericial, pois a interação entre as consequências do acidente e as atividades dos postos de trabalho disponíveis na empresa inviabilizaram o seu retorno ao trabalho.

A inexistência de uma função compatível e de uma legislação específica que exija a oferta de nova função pelas empresas a trabalhadores reabilitados, além do descaso e do despreparo organizacional para recebê-los, podem inviabilizar a reinserção laboral (Santos & Lopes, 2021). Compreende-se, portanto, que a deficiência adquirida no contexto laboral pode interferir nas relações da pessoa com o trabalho (entre o que a motiva ou a desmobiliza a trabalhar), bem como nas possibilidades de continuidade da sua vida laboral/profissional. Entretanto, o que se mostrou preponderante, nesses casos, foi a dependência que o processo de retorno laboral tem das ações organizacionais (de suporte e reinserção) para que esses trabalhadores se sintam novamente incluídos dentro das empresas em que se acidentaram.

Considerações Finais

O trabalho é um direito constitucionalmente garantido e protegido por uma série de dispositivos legais, sendo a inserção das pessoas em contextos laborais formais um dos modos mais valorizados de reconhecimento social. Entretanto, para pessoas com deficiência, ainda persistem diversos entraves para

que elas acessem oportunidades formais de trabalho e permaneçam (com reais possibilidades de crescimento profissional) nas organizações. Nesse sentido, a deficiência adquirida devido a acidente laboral coloca em questão o próprio contexto de trabalho, já que além de ser um ambiente que exclui a deficiência, passa a ser considerado também um meio que produz deficiências, as quais impactam a vida de pessoas/trabalhadores para além dos seus espaços.

O reconhecimento e a valorização da diversidade são características de organizações inclusivas, que partem do princípio de adequação do cargo à pessoa, independentemente do tipo de deficiência ou das condições em que ela foi adquirida. Por isso, em organizações que não são inclusivas ou que dissimulam a inclusão, a reinserção da pessoa com deficiência adquirida por acidente laboral pode se constituir um desafio, particularmente, em empresas menores que não têm a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência ou que, embora sejam de maior porte, não consideram que devem ser representativas da diversidade existente na sociedade. O trabalhador que adquire uma deficiência devido a acidente laboral confronta esse tipo de ambiente, já que a empresa se vê atada à responsabilidade de reinseri-lo e de manter o seu contrato de trabalho por, pelo menos, um ano após o retorno, mesmo quando ela tem menos de 100 funcionários. Dessa forma, a ausência ou incipiente de práticas organizacionais de inclusão pode representar obstáculos e acarretar sofrimento para pessoas que adquiriram deficiência e precisam ser reinseridas nesses ambientes.

Considerando os impactos subjetivos e objetivos que um acidente laboral pode ter sobre pessoas, empresas e relações de trabalho, foi observado que a aquisição de uma deficiência devido ao acidente, por si só, não se constituiu um fator decisivo para a pessoa retornar ou não ao trabalho, tendo a maioria dos participantes demonstrado disposições favoráveis para voltar à atividade ou à organização em que os acidentes ocorreram. Essa predisposição, no entanto, se revelou negativamente afetada pela ausência ou insuficiência de suporte durante o período de reabilitação ou por um processo de retorno laboral que desconsiderou expectativas, habilidades e qualificações dos trabalhadores, fragilizando o senso de pertencimento e o comprometimento organizacional destes.

Como implicação prática dos resultados do estudo, enfatiza-se que ações organizacionais relacionadas ao

acidente e suas consequências – atendimento imediato, assistência financeira durante a reabilitação, apoio psicossocial antes e após o retorno – afetam diretamente a saúde física e mental da pessoa com deficiência adquirida, dentro da organização. Em decorrência, o comprometimento desse trabalhador com a empresa em que se acidentou pode ser positiva ou negativamente influenciado pela forma como ela manejou todo o processo, o que pode impactar também o alcance dos objetivos organizacionais. A definição de profissionais ou a estruturação de setores responsáveis por identificar as ações necessárias, tanto de suporte para reabilitação quanto de medidas para reinserção, pode se constituir como uma prática organizacional efetiva para lidar com as consequências dos acidentes de trabalho. Além disso, a articulação entre setores – Departamentos Pessoal e Jurídico, Recursos Humanos, Saúde e Segurança do Trabalho, por exemplo – e gestores do trabalhador acidentado possibilita a integração de perspectivas e de condições contextuais. Essa articulação, ao considerar também as expectativas do trabalhador, viabiliza uma transição menos brusca entre as fases anterior e posterior ao acidente.

Esta pesquisa aponta também para a necessidade de que as políticas públicas relacionadas à reabilitação e ao retorno de pessoas que se acidentaram no trabalho sejam mais abrangentes. Acredita-se que uma definição legal maior acerca da obrigatoriedade das organizações em ir além do atendimento imediato pós-acidente e assumir a responsabilidade pelo processo de reabilitação física e psicossocial do trabalhador acidentado pode minimizar os eventuais impactos dos acidentes laborais. Ademais, maiores exigências legais de que sejam ofertadas condições de inclusão que viabilizem a reinserção dessas pessoas que estão excluídas do mercado de trabalho (mesmo

possuindo vínculo empregatício formal) pode favorecer a mobilização das empresas para se tornarem mais acessíveis. Por reconhecer que, numa sociedade capitalista, as empresas podem reproduzir muitas das características do meio em que estão inseridas (como a negligência à acessibilidade e a exclusão institucionalizada de pessoas com deficiência), entende-se que as organizações devem promover mudanças internas capazes de reverberar nas estruturas sociais e favorecer uma transformação mais ampla da sociedade.

Como limitação deste estudo, faz-se a ressalva de que a realização das entrevistas por meio de programas de comunicação por vídeo levou alguns possíveis pesquisados a recusarem a participação por não se sentirem à vontade em usar os recursos, o que pode ter ocorrido também por causa da baixa escolaridade/renda, que é uma característica comum em grande parte desse público. Por isso, considerando a necessidade de que a investigação científica acerca de deficiências adquiridas por acidente de trabalho seja ampliada e aprofundada, sugere-se que futuras pesquisas elaborem estratégias que atinjam participantes em situação de maior vulnerabilidade social e econômica. Entende-se que este estudo expandiu o campo de conhecimentos a respeito do seu tema principal, mas que ainda é preciso mobilizar outras investigações, a fim de se fazer ouvir a voz das muitas pessoas com deficiência que estão à margem do mercado de trabalho e também da sociedade.

Agradecimentos

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo apoio no financiamento da pesquisa.

Referências

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Andrade, S. P. C., Tolfo, S. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e rationalidades instrumental e substantiva: Interfaces entre a administração e a psicologia. *RAC*, 16(2), 200-216. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200003>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M. C. A., Araújo, L. F., & Castro, S. S. (2022). Relação de fatores pessoais e ambientais com a prevalência de deficiências físicas adquiridas no Brasil: Estudo de base populacional. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(4), 1435-1442. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022274.06472021>

- Becker, K. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. *Estudos Econômicos*, 49(1), 39-64. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614912klb>
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. <https://dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09>
- Borges, L. O., Barbosa, S. C., Ansoleaga, E., Barros, S. C., Heleno, C. T., & Renteria, E. (2022). Condições de trabalho, avanços da precarização e violência no trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, D. R. C. Bentivi, E. M. B. Amorim-Ribeiro, M. M. Moraes, R. H. C. Di Lascio, & S. C. Barros (Orgs.), *Psicologia Organizacional e do Trabalho: Perspectivas teórico-práticas* (pp. 489-529). Votor.
- Bortoletto, M. S. S., Nunes, E. F. P. A., Haddad, M. C. L., & Reis, G. A. X. (2011). Acidentes de trabalho em um pronto atendimento do Sistema Único de Saúde em município de médio porte da região sul do Brasil. *Revista Espaço para a Saúde*, 13(1), 91-97. <https://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosaudade/article/view/454>
- Burger, H. (2009). Return to work after amputation. In C. Murray (Ed.), *Amputation, prosthesis use, and phantom limb pain: An interdisciplinary perspective* (pp. 101-114). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-87462-3_7
- Cabral, L. H. A., Sampaio, R. F., Figueiredo, I. M., & Mancini, M. C. (2010). Fatores associados ao retorno ao trabalho após um trauma de mão: Uma abordagem qualitativa. *Rev. Bras. Fisioter.*, 14(2), 149-157. <https://doi.org/10.1590/S1413-3552010005000004>
- Camargo, M. L., Feijó, M. R., Goulart Júnior, E., & Leite, L. P. (2021). O psicólogo na construção de um ambiente inclusivo para as pessoas com deficiência nas organizações de trabalho. In M. V. C. Witczak, & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas* (pp. 85-116). Edufba.
- Camargo, M. L., Goulart, E., & Leite, L. P. (2017). O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(3), 799-814. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>
- Canal, P., & Cruz, R. M. (2013). Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: Revisão de literatura. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 593-601. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400012>
- Canguilhem, G. (1982). *O normal e o patológico* (2ª ed.). Forense Universitária.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2012). Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). *Psico-USF*, 17(1), 33-42. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000100005>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Santos, J. C. (2023). *Capacitismo e Inclusão: Contribuições teórico-práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Votor.
- Carvalho-Freitas, M. N., Bentivi, D. R. C., Ribeiro, M. A., & Souza, G. A. (2022). Inclusão de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. In G. S. Abbad, J. E. Borges-Andrade, L. Mourão, & S. M. G. Gondim (Eds.), *Desenho e redesenho do trabalho: Modelos e ferramentas de apoio à gestão* (pp. 219-238). Votor.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, V. A., Tette, R. P. G., Veloso, H. S., & Rocha, P. C. (2018). Retorno às atividades laborais entre amputados: Qualidade de vida no trabalho, depressão e ansiedade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 468-475. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.14415>
- Castel, R. (2008). *A discriminação negativa: Cidadãos ou autóctones?* Vozes.
- Castro, T. G., Abs, D., & Sarriera, J. C. (2011). Análise de conteúdo em pesquisas de Psicologia. *Psicol. Ciênc. Prof.*, 31(4), 814-825. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400011>
- Cestari, E., & Carlotto, M. S. (2012). Reabilitação profissional: O que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12(1), 2012, 93-115. <http://pepsi.bvsalud.org/pdf/epp/v12n1/v12n1a06.pdf>
- Coutinho, K. S., Rodrigues, G. F., & Passerino, L. M. (2017). Trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: Com a voz os gestores de Recursos Humanos. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 23(2), 261-278. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000200008>
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.
- Dejours, C. (2011). Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. & Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Fiocruz.

- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Atlas.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2023). *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: Nota Técnica nº 275, de 31 de julho de 2023*. <https://www.dieese.org.br/nota-tecnica/2023/notaTec275pcd.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Farias, S. H., & Lucca, S. R. (2013). Perfil dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho grave usuários de prótese do programa de readaptação profissional. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 37(3), 725-738. <http://files.bvs.br/upload/S/0100-0233/2013/v37n3/a4471.pdf>
- Ferreira, A. C. (2015). *História de vida de pessoas com deficiência adquirida*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/158831>
- Gesser, M., Block, P., & Mello, A. G. (2020). Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In: M. Gesser, G. L. K. Böck, & P. H. Lopes (Orgs.). *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social* (pp. 17-35). CRV.
- Hashim, J., & Wok, S. (2014). Predictors to employees with disabilities' organisational behaviour and involvement in employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(2), 193-209. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2012-0018>
- Hu, J., Jiang, Y., Liang, Y., Yu, I. T. S., Leng, H., & He, Y. (2014) Predictors of return to work and duration of absence following work-related hand injury. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 21(3), 216-223. <http://dx.doi.org/10.1080/17457300.2013.792280>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2015). *Pesquisa Nacional de Saúde: 2013: Ciclos de Vida: Brasil e Grandes Regiões*. IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Pesquisa Nacional de Saúde: 2019: Acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social*. IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pessoas com deficiência e desigualdades sociais no Brasil*. IBGE.
- Izaias, E. M., Pissinati, P. S. C., Galdino, M. J. Q., Barreto, M. F. C., Marcon, S. S., & Haddad, M. C. F. L. (2020). Prazer e sofrimento de trabalhadores readaptados após acidente do trabalho. *Revista de Enfermagem e Atenção à Saúde*, 9(1), 27-38. <https://doi.org/10.18554/reas.v9i1.3883>
- Lai, C. H. (2004). Motivation in hand-injured patients with and without work-related injury. *Journal of Hand Therapy*, 17(1), 6-17. <https://doi.org/10.1197/j.jht.2003.10.002>
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. (1991). Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. (2015). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Capelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM: Rev. Adm. Mackenzie*, 14(2), 42-68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Lopes, A. P. A. T., Brogin, P., Hirata, P. Y. W., Barboza, C. L., Brischiliari, A., & Decesaro, M. N. (2015). Acidentes de trabalho e vivências das famílias na perspectiva dos acidentados. *Revista Enfermagem Uerj*, 23(6), 780-786. <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2015.11593>
- Lopes, E. M. C., Leite, L. P., Neme, C. M. B., & Valle, T. G. M. (2016). O desenvolvimento psicológico do adulto com deficiência adquirida: Contribuições de A. R. Luria na obra "O homem com um mundo estilhaçado". *Fractal: Revista de Psicologia*, 28(1), 63-68. <https://doi.org/10.1590/1984-0292/1147>
- Macêdo, M. C. M., Chamlian, T. R., Leal, C. A. P., Bonilha, M. M., & Rezende, F. (2013). Retorno ao trabalho de pacientes com amputação traumática de membros inferiores. *Acta Fisiatr.*, 20(4), 179-182. <https://www.revistas.usp.br/actafisiatica/article/view/103806>

- Magro, M. L. P. D., & Coutinho, M. C. (2008). Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solidários”. *Psicologia em Estudo*, 13(4), 703-711. <https://www.scielo.br/j/pe/a/qGfxs6N4kKXCjxGJ9YbwpJK/?format=pdf&lang=pt>
- Malta, D. C., Stopa, S. R., Silva, M. M. A., Szwarcwald, C. L., Franco, M. S., Santos, F. V., Machado, E. L., & Gómez, C. M. (2017). Acidentes de trabalho autorreferidos pela população adulta brasileira, segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde, 2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(1), 169-178. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017221.17862015>
- Mascarenhas, M. D. M., Freitas, M. G., Monteiro, R. A., Silva, M. M. A., Malta, D. C., & Gómez, C. M. (2015). Atendimentos de emergência por lesões relacionadas ao trabalho: características e fatores associados – Capitais e Distrito Federal, Brasil, 2011. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(3), 667-678. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015203.16842014>
- Mello, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: Consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 1-12. <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82/59>
- Minayo, M. C. S., & Costa, A. P. (2018). Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, 40(4), 11-25. <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/6439>
- Ministério do Trabalho e Previdência Social. (2021a). *Quantidade de acidentes do trabalho liquidados, por consequência, segundo as Grandes Regiões e Unidades da Federação – 2017/2019*. https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/aeat-2019-versao-online/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/copy_of_subsecao-b-acidentes-do-trabalho-liquidados/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/29-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-liquidados-por-consequencia-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2017-2019
- Ministério do Trabalho e Previdência Social. (2021b). *Quantidade de acidentes do trabalho, por situação de registro e motivo, segundo os 50 códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID) mais incidentes – 2019*. <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/versao-online-aeps-2019-/secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-9-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-de-registro-e-motivo-segundo-os-50-codigos-da-classificacao-internacional-de-doencas-cid-mais-incidentes-2013-2019>
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2022a). *Quantidade de acidentes de trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil – 2018/2020*. https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2022b). *Quantidade de acidentes de trabalho, por situação do registro e motivo, segundo os grupos de idade e sexo, no Brasil – 2018/2020*. https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-7-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-os-grupos-de-idade-e-sexo-no-brasil-2018-2019
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2022c). Relação Anual de Informações Sociais: Ano-base 2021. RAIS. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/2-SumC3A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. R., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cad. EBAPE*, 16(2), 318-330. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: from theory to practice*. Palgrave.

- Paiva, J. C. M., Bendassoli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000100013
- Palazzi, A., Schmidt, B., & Piccinini, C. A. (2020). Entrevistas online: Potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 8(4), 960-966. <https://www.redalyc.org/journal/4979/497966365017/497966365017.pdf>
- Pereira, C., Santos, M., & Cunha, L. (2018). Percursos de regresso ao trabalho após acidente: Confronto com novos obstáculos. *Laboreal*, 14(1), 49-58. <https://doi.org/10.4000/laboreal.430>
- Pina, J. A., Stotz, E. N., & Jackson Filho, J. M. (2018). Trabalhador “compatível”, fratura exposta no processo de produção da indústria automobilística: Intensificação do trabalho e saúde em questão. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(7), 1-13. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00114017>
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 545-564. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Santhiago, R., & Magalhães, V. B. (2020). Rompendo o isolamento: Reflexões sobre história oral e entrevistas à distância. *Anos 90*, 27, 1-18. <https://doi.org/10.22456/1983-201X.102266>
- Santos, G. S. H., & Lopes, R. E. (2015). A (in)elegibilidade de trabalhadores encaminhados ao Programa de Reabilitação Profissional do INSS. *Revista Katálysis*, 18(2), 151-161. <https://doi.org/10.1590/1414-49802015180200002>
- Santos, G. S. H., & Lopes, R. E. (2021). O programa de reabilitação profissional do INSS e a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, 1-20. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2100>
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2018a). Reinserção profissional: O trabalho após a aquisição de uma deficiência. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 70(3), 184-197. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v70n3/13.pdf>
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, & M. N. (2018b). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*, 30, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30160054>
- Scussiato, L. A., Sarquis, L. M. M., Kirchhof, A. L. C., & Kalinke, L. P. (2013). Perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho graves no Estado do Paraná, 2007 a 2010. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 22(4), 621-630. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742013000400008>
- Silva, A. I. P., & Ribeiro, M. A. (2011). As repercussões psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 116-127. https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Paiva_Silva_&_Ribeiro.pdf
- Silveira, A. L. L., & Merlo, A. R. C. (2014). O caso dos frigoríficos: contribuições da fenomenologia existencialista e da psicodinâmica do trabalho para refletir sobre a deficiência física adquirida. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*, 6(13), 1-20. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/68917>
- Simonelli, A. P., Camarotto, J. A., Bravo, E. S., & Vilela, R. A. G. (2010). Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(121), 64-73. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000100008>
- Simonelli, A. P., Jackson Filho, J. M., Schneider, B. R. L., & Machado, D. R. (2016). Retorno ao trabalho de trabalhadores com amputação de dedos em Curitiba, PR, Brasil. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 27(2), 138-145. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p138-145>
- Toldrá, R. C., Daldon, M. T. B., Santos, M. C., & Lancman, S. (2010). Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador-SP, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(121), 10-22. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000100003>
- Vacaro, J. E., & Pedroso, F. S. (2011). Desempenho dos segurados no serviço de reabilitação do Instituto Nacional de Seguridade Social. *Acta Fisiátrica*, 18(4), 200-205. <https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/103666>
- Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho: Desafios à efetiva inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-20. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>

Joelma Cristina Santos

Psicóloga, Mestra em Psicologia e Doutoranda em Psicologia na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), MG, Brasil.

E-mail: joelma.santtos@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-1016-5314>

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Doutora em Administração com pós-doutorado em Psicologia pela *University of Greenwich*, Inglaterra. Docente na Universidade Federal de São João del-Rei, MG, Brasil.

E-mail: nivalda@ujsf.edu.br

 <https://orcid.org/0000-0001-7071-7179>

Endereço para envio de correspondência:

Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFSJ. Praça Dom Helvécio, 74 – Sala 1.53, Campus Dom Bosco. CEP: 369301-160. São João del-Rei – MG. Brasil.

Received 09/11/2023

Aceito 22/07/2024

Received 11/09/2023

Approved 07/22/2024

Recibido 09/11/2023

Aceptado 22/07/2024

Como citar: Santos, J. C.; Carvalho-Freitas, M. N. (2025). Retorno ao Trabalho de Pessoas com Deficiência Física Adquirida por Acidente Laboral. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 45, 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003280295>

How to cite: Santos, J. C.; Carvalho-Freitas, M. N. (2025). Return to Work for People with Acquired Physical Disabilities due to Occupational Accidents. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 45, 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003280295>

Cómo citar: Santos, J. C.; Carvalho-Freitas, M. N. (2025). Retorno al Trabajo de Personas con Discapacidad Física Adquirida por Accidente Laboral. *Psicología: Ciencia e Profissão*, 45, 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003280295>