

Área: Estratégia | Tema: Gestão Estratégica no Setor e Serviços Públicos

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM

QUALITY OF LIFE AT WORK OF SERVERS WITH DISABILITIES OF UFSM

Giseli Rodrigues Wagner e Márcia Zampieri Grohmann

RESUMO

O número de pessoas com deficiência (PcDs) inseridas no mercado de trabalho tem aumentado nos últimos anos. Muitas vezes, essa inserção acontece amparada em leis, como a 8313/91 para o setor privado e a 8112/90 para o setor público. Mas, garantir a vaga para estas pessoas não é suficiente, é preciso proporcionar meios para que as PcDs possam usufruir de adequadas condições laborais, exercendo de forma efetiva suas atribuições, contribuindo para a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com deficiência da UFSM, utilizando o questionário adaptado por Carvalho-Freitas (2007), para mensurar a qualidade de vida no trabalho para deficientes. Foram captadas as percepções destes trabalhadores acerca das condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento profissional, integração social na organização, direitos na instituição, equilíbrio trabalho e vida e relevância do trabalho. Foi constatado que os servidores com deficiência da UFSM, em sua maioria, estão satisfeitos com a sua QVT, com destaque positivo para a Relevância do Trabalho.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Pessoa com deficiência, UFSM

ABSTRACT

The number of people with disabilities (PwD) entering the job market has increased in recent years. This insertion is often supported by laws, such as 8313/91 for the private sector and 8112/90 for the public sector. However, guaranteeing a place for these people is not enough, it is necessary to provide means for PwDs to enjoy adequate working conditions, effectively exercising their duties, contributing to the maintenance of a good quality of life at work. This research aimed to evaluate the Quality of Life at Work of employees with disabilities at UFSM, using the questionnaire adapted by Carvalho-Freitas (2007), to measure the quality of life at work for the disabled. The perception of these workers were captured about working conditions, use and development of skills, opportunities for professional growth, social integration in the organization, rights in the institution, work and life balance and relevance of the work. It was found that the employees with disabilities at UFSM, for the most part, are satisfied with their QLW, with a positive emphasis on the Relevance of Work.

Keywords: Quality of life at work, people with disabilities, UFSM

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DA UFSM

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem sido cada vez maior o número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, muitas vezes amparadas por leis, como a 8213/91, que definiu que empresas com mais de 100 empregados dever prever uma reserva de vagas de 2 a 5% para pessoas com deficiência. Em relação aos servidores federais, a lei 8112/90 traz, no artigo 5º, § 2º, que as Pessoas com Deficiência o direito de se inscrever em concursos públicos, com cargos compatíveis às suas deficiências, sendo reservadas até 20% das vagas oferecidas em concursos no país (BRASIL, 1990).

Além disso, a lei 8112/90 também assegura horário especial para o servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade, independentemente de compensação de horário. No entanto, apenas propiciar a ocupação da vaga se torna insuficiente. É necessário que seja assegurada a pessoa com deficiência a permanência no local de trabalho, bem como condições ideais para que estes possam exercer de forma eficiente suas atribuições. Hoffmann; Traverso e Zanini (2014, p. 3) afirmam que “o desafio da inclusão é ainda maior quando colocada em pauta a subjetividade do trabalho, as relações interpessoais e seus reflexos nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho”, sendo indispensável a adequação das organizações e seus gestores aos trabalhadores que apresentam algum tipo de limitação.

Hoffmann, Traverso e Zanini (2014), caracterizaram o serviço público federal de Santa Maria como ambiente de trabalho favorável para as pessoas com deficiência e afirmam que a produção acadêmica sobre este assunto é extremamente importante pois pode refletir a eficiência e eficácia das ações relacionadas ao tema.

Neste sentido, este trabalho teve como objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com deficiência da UFSM, visando captar as percepções destes trabalhadores acerca das condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento profissional, integração social na organização, direitos na instituição, equilíbrio trabalho e vida e relevância do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para auxiliar na compreensão das temáticas: pessoa com deficiência, trabalhador com deficiência e qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência, esta sessão apresenta um compilado sobre teorias que embasam estes assuntos.

2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O termo “Pessoa com Deficiência” (PcD), utilizado neste estudo, foi estabelecido pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009) e a mesma adotada no recente Estatuto Nacional da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) (LORENZO; SILVA, 2017). Carvalho-Freitas e colaboradores (2017) trazem que a terminologia “Pessoa com Deficiência” abrange discussões políticas e críticas da sociedade, é utilizado nas legislações nacionais e internacionais, e ganha força pelas políticas públicas e pelo uso das próprias pessoas com deficiência.

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), art. 2º:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais

barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Entendida como um efeito biológico, Assis (2016) aponta que a deficiência é um fenômeno que pode acometer qualquer indivíduo, de forma permanente ou temporária, em diferentes fases da vida. Para o autor, a deficiência é caracterizada por dificuldades orgânicas, que limitam e incapacitam o indivíduo de desempenhar funções relacionadas a atividades da vida diária e/ou de natureza laboral. A deficiência configura-se como tal a partir do momento em que, na interação com os demais indivíduos da sociedade, ocorre o surgimento de barreiras que impossibilitam, com efeito, a participação efetiva das PcDs. Assim, de acordo com as especificidades de cada indivíduo, diante de diferentes situações, é importante identificar soluções adequadas para possibilitar a plena participação de todos (ASSIS, 2016).

Atualmente, há o reconhecimento de que a pessoa com deficiência tem os mesmos direitos à livre escolha e a usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade como qualquer outra, independente do seu tipo de deficiência e o grau de comprometimento que apresente, cabendo à sociedade reorganizar-se, para garantir a qualquer um, independentemente das peculiaridades individuais, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza, inclusive postos de trabalho (BEZERRA; VIEIRA, 2012).

2.2 TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

O conceito de trabalho nem sempre apresentou o mesmo valor e significado, tendo sido construído ao longo da história, por meio da atividade humana. Por isso, é importante levar em consideração a complexidade do ser humano, dotado de inteligência, sentimentos e emoções, para compreender o trabalho e sua dimensão no mundo. Com o trabalho, os seres humanos desenvolvem o seu potencial, fortalecem a autoestima, contribuem com mundo e dão um sentido à sua existência. Nessa perspectiva, além de o trabalho tornar-se importante instrumento de sobrevivência, também possibilita a inclusão, desenvolvendo capacidades físicas, intelectuais e emocionais (ASSIS, 2016).

Para as pessoas com deficiência, compreende-se o sentido do trabalho justificado pelos efeitos que este provoca na vida destas, que 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). Assim, Lima e colaboradores (2013), com o objetivo de compreender o sentido do trabalho para a PcD, entrevistaram estes trabalhadores, que apresentaram diversas conotações em seus discursos, essencialmente ligados a emprego ou atividade salarial, como espaço de socialização, fonte de recompensas simbólicas, tais como sentimento de utilidade, independência financeira e pessoal, entre outros. Os autores perceberam também que o trabalho foi relatado por todos os entrevistados como o eixo principal em sua vida, devido ao seu caráter instrumental, pois é por meio dele que conseguem adquirir coisas materiais e sustentar a família. Além disso, é a independência financeira que ajuda na conquista da autonomia e a renda obtida por meio do trabalho auxilia na emancipação desses sujeitos. As pessoas com deficiência querem conquistar direito à vida independente, o que implica equiparação de oportunidades, inclusive no trabalho.

Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), trazem que o crescimento da presença de pessoas com deficiência nas ruas e nos espaços públicos é perceptível. Buscando meios para alcançar sua autonomia, as PcDs têm o labor como um importante aliado a este objetivo, procurando estar cada vez mais inseridas no mercado de trabalho. Noga (2012), afirma que atualmente a pessoa com deficiência exige sua participação notadamente no âmbito do trabalho formal que lhe garanta a dignidade e mesmo que o número de PcDs empregadas esteja aumentando, grande parte da população com deficiência não se encontra formalmente ocupada. O desenvolvimento

de uma cultura de inclusão na sociedade e nas organizações sinaliza para um cenário de pouca e lenta evolução, ou seja, ainda são muitas as pessoas com deficiência que, no Brasil, se encontram excluídas do mercado de trabalho, como também de outras esferas sociais (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017).

Para promover a inserção destes indivíduos no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabelece uma reserva legal de cargos. Para o setor privado tem-se a Lei 8213/91, conhecida como Lei das Cotas, que em seu artigo 93 determina que a empresa privada com 100 ou mais empregados preencha de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e, de 1.001 em diante, 5% (BEZERRA; VIEIRA, 2012). A reserva de vagas também existe para a obtenção de emprego na esfera pública. Através de concursos públicos, há previsão constitucional para tal, reservando um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definindo os critérios de sua admissão, regulamentada pela Lei 8112/90, a qual dispõe sobre a reserva até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência (OLIVEIRA, 2010).

Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017), analisando a legislação brasileira, constataram um investimento em ações que promovem a empregabilidade das pessoas com deficiência, assegurando o seu acesso ao contexto laboral, nos âmbitos público e privado. Para os autores, a reserva de vagas para esse segmento em ambos os setores é um tema complexo e que tem gerado amplas discussões, com argumentações tanto favoráveis quanto desfavoráveis. De um lado há discussões que demonstram o quanto seria positivo proporcionar o convívio das PcDs em todas as esferas sociais para que o preconceito sociocultural diminuísse. De outro, há o argumento de que as cotas poderiam trazer ainda mais preconceito por serem uma imposição legal, principalmente no ambiente de trabalho, por se tratar de uma medida privilegiável, garantindo assim uma parcela de vagas para o público mencionado. Para Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), não há um modelo para incluir a PcD no mercado de trabalho, o ponto principal é não se restringir a ações pontuais de correção para adaptação do processo de recrutamento e seleção. É necessário que haja uma concepção das políticas organizacionais com vistas à construção de uma organização mais diversificada e, conseqüentemente, inclusiva.

Para Fernandes, Moura e Ribeiro (2011), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito mais que contratar uma PcD. Implica questionar padrões preestabelecidos geradores de exclusão e se modificar. Está fortemente relacionado a uma nova forma de se organizar para atender as necessidades de seus membros, principalmente das pessoas com deficiência. Ventosa (2012), acrescenta que é necessário realizar um esforço para a plena inclusão, tanto por parte da organização quanto da própria pessoa com deficiência, sugerindo que alguns cuidados devem ser percebidos na interação com estas pessoas. Atitudes como perguntar antes de ajudar, conversar diretamente com a pessoa, permitir que ele tome as próprias decisões podem facilitar o processo de inclusão. Aos trabalhadores com deficiência, cabe também demonstrarem seu valor, apresentarem sua autonomia e independência e desenvolverem seu crescimento profissional, a fim de atenderem às metas das organizações e alcançarem os resultados esperados por elas quanto ao desempenho de seus colaboradores (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). As autoras afirmam ainda que a qualificação tem sua relevância nesse processo de entrada e permanência no mercado de trabalho, e deve ser oferecida tanto pelas instituições formais de ensino, quanto por setores específicos para fornecer treinamento e desenvolvimento dentro das organizações.

Dentre as inúmeras dificuldades encontradas para o cumprimento das leis, refletindo na (não) inclusão das PcDs no trabalho, Maia e Carvalho-Freitas (2015), exemplificam algumas, tais como: barreiras arquitetônicas, desconhecimento em relação ao que é a deficiência, resistências por parte de chefias e gerentes, atitude protecionista da família, baixa escolaridade e qualificação profissional, falta de flexibilização em relação ao perfil exigido,

falta de recursos das instituições para qualificação profissional e receio em renunciar ao Benefício de Prestação Continuada. Assim, muitas empresas argumentam que gostariam de contratar pessoas com deficiência, no entanto não encontram candidatos que atendam as vagas. Hammes e Nuernberg (2015), afirmam que a efetiva inclusão das PcDs no mercado de trabalho esbarra em três principais fatores: a) baixo nível de qualificação deste público, em decorrência do processo histórico de segregação, o que ocasiona a contratação dos PcDs para cargos de nível mais básicos; b) falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis; c) barreiras culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência e o preconceito que ainda é um forte impeditivo da inclusão efetiva.

2.3 QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Diante de todos os fatores mencionados, entende-se que o trabalho tem uma representatividade significativa na vida das Pessoas com Deficiência, influenciando, na maioria das vezes de forma positiva. Particularmente, a busca da satisfação das necessidades, fatores ambientais e possibilidades de conseguir recompensas conforme as expectativas individuais, são fatores relevantes que podem determinar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Para Ferreira (2013), o movimento pela QVT surge para possibilitar que entre organização e indivíduos haja um equilíbrio, considerando as necessidades de ambos, com cargos adaptados aos colaboradores e às tecnologias da organização. A autora afirma que:

“Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na Medicina Psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social” (FERREIRA, 2013)

É necessário analisar a QVT de forma abrangente. Além de atividades de saúde e segurança, devem ser inclusos fatores como a qualidade total e a melhora do clima organizacional. Um trabalhador satisfeito com suas atividades tende a ser mais comprometido e dedicado. Em contrapartida, trabalhadores insatisfeitos tendem a faltar, se atrasar, ter baixo envolvimento e procurar novos lugares para trabalhar. É preciso entender os funcionários de forma holística, considerando aspectos psicológicos, políticos, econômico e sociais (FERREIRA, 2013).

Em se tratando das Pessoas com Deficiência, Coutinho et al. (2017), aponta que a Qualidade de Vida no Trabalho não é satisfatória. Isso acontece, principalmente, considerando os fatores de salário, carga horária e quantidade de trabalho inadequados e dificuldade para ascensão profissional. Os autores acreditam que tais motivos precisam ser levados em consideração no planejamento de políticas na área trabalhista, para os setores públicos e privados, a fim de que tal realidade seja modificada. Já o estudo feito por Carvalho-Freitas (2007), com trabalhadores com deficiência de uma empresa, mostrou que as PcDs da empresa estavam satisfeitas com os fatores de remuneração, condições de trabalho, possibilidades de uso e desenvolvimento de suas capacidades, oportunidade de crescimento profissional, integração social na organização, garantia e respeito aos direitos, equilíbrio trabalho e vida, e relevância do trabalho. Foi encontrado insatisfação apenas para 30% das pessoas em remuneração e as oportunidades de crescimento oferecidas pela empresa.

As discordâncias entre os dados apresentados indicam que é importante considerar as particularidades de cada instituição e colaboradores, pois são diversos os fatores que podem influenciar na QVT dos trabalhadores. Diante disso, se faz necessário avaliar as características individuais de cada Instituição, objetivando compreender a realidade particular de cada trabalhador.

3 METODOLOGIA

Este estudo apresenta-se como um estudo de caso quantitativo. Para Klein e colaboradores (2015), o estudo de caso envolve uma abrangente coleta e análise de dados, para responder a uma questão específica de pesquisa. Appolinário (2011), define como quantitativa a modalidade de pesquisa na qual variáveis predeterminadas são mensuradas e expressas numericamente e os resultados são analisados com o uso preponderante de métodos estatísticos.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, objetivou-se realizar uma coleta de dados com todos os servidores com deficiência da UFSM e seus chefes imediatos. De acordo com informação disponibilizada pela PROGEP/UFSM, a Instituição conta com um total de 39 servidores com deficiência, sendo 23 com deficiência física, 13 com deficiência visual e 3 com deficiência auditiva.

O instrumento de pesquisa utilizado foi o Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Este questionário foi inicialmente adaptado para mensurar a qualidade de vida no trabalho para deficientes por Carvalho-Freitas (2007), tendo como base o modelo de Walton (1975). Nesta adaptação, foram avaliados trabalhadores com deficiência do setor privado. Ao analisar as questões do modelo, considerou-se que o questionário apresenta constructos relevantes para avaliação no setor público. No entanto, optou-se por retirar o Bloco I de perguntas, pois este tratava da Remuneração. Entende-se que os servidores quando prestam concurso público e ingressam na Instituição tomam conhecimento de sua remuneração e plano de carreira, sendo os valores recebidos tabelados e de improvável mudança. Assim, na intenção de tornar este instrumento menos extenso e coletar informações que tenham relevância na elaboração do Modelo de Ações de Acessibilidade, o “Bloco I – Remuneração” foi descartado.

Com as adaptações sinalizadas, os blocos de questões no instrumento aplicado são: Bloco I: Sobre suas Condições de Trabalho; Bloco II: Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades; Bloco III: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional; Bloco IV: Sobre a Integração Social na Organização; Bloco V: Sobre seus Direitos na Instituição; Bloco VI: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida e Bloco VII: Sobre a Relevância de seu Trabalho. O questionário é composto por questões fechadas, com a utilização de uma escala intervalar para medição, considerando-se uma variação de 1 (totalmente insatisfeito), 2 (muito insatisfeito), 3 (insatisfeito), 4 (satisfeito), 5 (muito satisfeito) e 6 (totalmente satisfeito).

Carvalho-Freitas (2007), analisaram a precisão do instrumento através do método de consistência interna (coeficiente alpha de Cronbach). Os fatores analisados apresentaram consistência interna superior a 0,81, indicando confiabilidade satisfatória da consistência interna.

Assim, o questionário aplicado aos servidores com deficiência da UFSM contou com 41 afirmativas, divididas em 7 blocos, com denominação dos fatores avaliados e suas características, conforme exposto no quadro 1.

Quadro 1 – Fatores e características do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho

Bloco	Nº de Afirmativas	Fator	Características
I	7	CONDIÇÕES DE TRABALHO	Satisfação das pessoas em relação às adequações, modificações das condições de trabalho e condições de saúde e segurança no trabalho.
II	6	USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	Satisfação das pessoas em relação a autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total de trabalho.
III	6	OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	Satisfação das pessoas em relação às possibilidades de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho.
IV	6	INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Satisfação em relação aos aspectos relacionais e de administração de conflitos na organização.
V	6	DIREITOS NA INSTITUIÇÃO	Satisfação quanto à garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas e adesão a padrões de igualdade.
VI	4	EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA	Satisfação das pessoas em relação à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida.
VII	6	RELEVÂNCIA DO TRABALHO	Satisfação das pessoas quanto à relevância social de seus trabalhos e à responsabilidade social da organização frente ao ambiente.

Fonte: Adaptado de Carvalho-Freitas (2007).

4 RESULTADOS

Nesta seção estão expostos os resultados encontrados na aplicação do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para os servidores com deficiência da UFSM. São apresentados os níveis de qualidade de vida obtidos por meio de análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão).

O primeiro bloco a ser apresentado possui 7 afirmativas correspondentes as condições de trabalho, e visa compreender a satisfação dos servidores com as adequações, modificações e condições de saúde e segurança no trabalho. A tabela 1 traz os resultados obtidos para esse bloco, com o número de respondentes, a média e o desvio padrão para cada afirmativa.

Tabela 1 – Bloco I - Sobre suas Condições de Trabalho

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com minha jornada de trabalho.	25	4,48	1,12
2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	25	4,12	1,01
3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades.	25	4,36	0,95

4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	25	4,24	0,97
5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.).	25	4,00	0,91
6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.).	25	4,08	1,08
7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	25	3,56	1,16
TOTAL	-	4,13	1,03

Elaborada pela autora (2019).

Na análise da tabela acima, teve-se 25 respondentes para cada uma das afirmativas e as médias das respostas variaram entre 3,56 e 4,48 e desvio padrão entre 0,91 e 1,16, demonstrando uma pequena heterogeneidade na opinião dos respondentes. A maioria das médias oscilou próxima da nota 4, indicando que os indivíduos estão satisfeitos para os quesitos: 1 - Com minha jornada de trabalho (média 4,48 e $\sigma = 1,12$), 2 - Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades (média 4,12 e $\sigma = 1,01$), 3 - Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades (média 4,36 e $\sigma = 0,95$), 4 - Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho (média 4,24 e $\sigma = 0,97$), 5 - Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.) (média 4,00 e $\sigma = 0,91$) e 6 - Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.) (média 4,08 e $\sigma = 1,08$). Apenas a afirmação 7 - Com as informações sobre saúde e segurança que recebo, teve sua média menor, 3,56, com $\sigma = 1,16$, indicando que os indivíduos estão insatisfeitos com esta questão. A satisfação geral para o fator Condições de Trabalho ficou em 4,13 ($\sigma = 1,03$), demonstrando que os respondentes se encontram satisfeitos neste quesito.

O segundo bloco analisado apresenta 6 afirmativas, e trata do uso e desenvolvimento das capacidades, indagando sobre a satisfação das pessoas em relação a autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total de trabalho e suas respostas podem ser visualizadas na tabela 2.

Tabela 2 – Bloco II - Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho.	25	4,80	1,19
2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho.	25	4,52	1,08
3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo.	25	4,52	1,23
4. Com as oportunidades que tenho, em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas.	25	4,44	1,29
5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo.	25	4,44	1,16
6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim.	25	4,20	1,04
TOTAL	-	4,49	1,16

Elaborada pela autora (2019).

Foram 25 respondentes em cada questão, que apresentaram pouca variação na média das alternativas, com máxima de 4,80, mínima de 4,20 e desvio padrão de 1,04 a 1,29. Assim, podemos compreender que todos os servidores com deficiência da UFSM que responderam este bloco, encontram-se satisfeitos com o uso e desenvolvimento de suas capacidades, avaliadas pelas afirmações: 1 - Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho (média 4,80 e $\sigma = 1,19$), 2 - Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho (média 4,52 e $\sigma = 1,08$), 3 - Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo (média 4,52 e $\sigma = 1,23$), 4 - Com as oportunidades que tenho, em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas (média 4,44 e $\sigma = 1,29$), 5 - Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo (média 4,44 e $\sigma = 1,16$) e 6 - Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim (média 4,20 e $\sigma = 1,04$). Com média final de 4,49 e desvio padrão de 1,16, os respondentes estão satisfeitos quanto o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades.

A satisfação referente as oportunidades de crescimento profissional foram avaliadas no bloco 3, com 6 afirmações relacionadas às possibilidades de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho, expostas na tabela 3.

Tabela 3 – Bloco III: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira.	25	4,00	1,58
2. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função.	25	3,88	1,33
3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	25	4,28	1,21
4. Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho.	25	4,48	1,12
5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.).	25	3,96	1,17
6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	25	4,12	1,20
TOTAL	-	4,12	1,27

Elaborada pela autora (2019).

Para os 25 respondentes deste bloco, a média de respostas variou de 3,88 a 4,48, com σ de 1,12 a 1,58. As menores médias foram encontradas nas questões 2 - Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função (média 3,88 e $\sigma = 1,33$) e 5 - Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.) (média 3,96 e $\sigma = 1,17$), caracterizando indivíduos insatisfeitos com estes tópicos. As afirmações que seguem apresentaram médias na categoria satisfeito: 1 - Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira (média 4,00 e $\sigma = 1,58$), 3 - Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades (média 4,28 e $\sigma = 1,21$), 4 - Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho (média 4,48 e $\sigma = 1,12$) e 6 - Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição

(média 4,12 e $\sigma = 1,20$). Quanto a média geral de satisfação para Oportunidades de Crescimento Profissional, obteve-se 4,12 ($\sigma = 1,27$), caracterizando indivíduos satisfeitos.

O bloco seguinte, de número 4, questiona acerca da integração social na organização, as relações e administração de conflitos na Instituição. Todos os 26 servidores com deficiência da UFSM que participaram do estudo responderam as 6 questões deste bloco, que teve como menor média 3,54 e maior 4,54. O desvio padrão ficou entre 0,86 e 1,14, conforme o encontrado na tabela 4.

Tabela 4 – Bloco IV: Sobre a Integração Social na Organização

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores.	26	4,38	1,06
2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	26	4,54	1,14
3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição.	26	4,23	1,03
4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho.	26	4,54	1,07
5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	26	3,54	0,86
6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho.	26	4,50	1,14
TOTAL	-	4,29	1,05

Elaborado pela autora (2019).

Somente a questão 5 - Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição teve média abaixo de 4, (média 3,54 e $\sigma = 0,86$), indicando que os servidores estão insatisfeitos com este quesito. Para o restante das questões, 1 - Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores (média 4,38 e $\sigma = 1,06$), 2 - Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho (média 4,54 e $\sigma = 1,14$), 3 - Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição (média 4,23 e $\sigma = 1,03$), 4 - Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho (média 4,54 e $\sigma = 1,07$) e 6 - Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho (média 4,50 e $\sigma = 1,14$), os indivíduos se consideram satisfeitos. A média geral do bloco Integração Social na Organização também caracterizou respondentes satisfeitos (média 4,29, $\sigma = 1,05$).

O bloco 5 também contém 6 afirmativas e é sobre a satisfação dos servidores com deficiência da UFSM com os direitos na Instituição, a garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas e adesão a padrões de igualdade, e os resultados estão na tabela 5.

Tabela 5 – Bloco V: Sobre seus Direitos na Instituição

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores.	26	4,38	1,13
2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei.	26	4,19	1,17
3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência.	26	4,08	1,26

4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei.	26	3,96	1,22
5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe.	26	4,23	1,21
6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	26	3,54	1,27
TOTAL	-	4,06	1,21

Elaborada pela autora (2019).

Neste bloco, as médias variaram entre 3,54 e 4,38, e o desvio padrão entre 1,13 e 1,26. Para a maioria das afirmativas, 1 - Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores (média 4,38 e $\sigma = 1,13$), 2 - Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei (média 4,19 e $\sigma = 1,17$), 3 - Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência (média 4,08 e $\sigma = 1,26$) e 5 - Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe (média 4,23 e $\sigma = 1,21$), os 26 indivíduos encontram-se satisfeitos. Em 4 - Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei (média 3,96 e $\sigma = 1,22$) e 6 - Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos (média 3,54 e $\sigma = 1,27$), foram encontradas médias que caracterizam respondentes insatisfeitos. Para os Direitos na Instituição de forma geral, os indivíduos encontram-se satisfeitos, com média de 4,06 e desvio padrão de 1,21.

O penúltimo bloco é menor, possui 4 questões sobre o equilíbrio trabalho e vida e a satisfação das pessoas em relação à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida.

Tabela 6 – Bloco VI: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida.	26	4,08	1,32
2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer.	26	4,15	1,29
3. Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo.	26	4,15	1,25
4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho.	26	4,42	1,21
TOTAL	-	4,20	1,27

Elaborada pela autora (2019).

A tabela 5 acima, apresenta os resultados para o bloco 6, com a média e desvio padrão das respostas de 26 servidores. As quatro afirmativas tiveram suas médias oscilando entre 4,08 e 4,42, com desvio padrão entre 1,21 e 1,32, identificando que os respondentes estão satisfeitos com 1 - Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida (média 4,08 e $\sigma = 1,32$), 2 - Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer (média 4,15 e $\sigma = 1,29$), 3 - Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo (média 4,15 e $\sigma = 1,25$) e 4 - Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho (média 4,42 e $\sigma = 1,21$). No geral, os respondentes apresentam-se satisfeitos com o Equilíbrio Trabalho e Vida, com média para o fator de 4,20 e desvio padrão de 1,27.

A satisfação da relevância do trabalho foi analisada no último bloco, com 6 indagações acerca da relevância social de seus trabalhos e à responsabilidade social da organização frente ao ambiente, demonstrada na tabela 7. Com os dados, de médias entre 4,27 e 4,54 e desvio

padrão de 0,99 a 1,15, foi possível perceber que todos os 26 respondentes estão satisfeitos com a relevância de seu trabalho, determinado pelas afirmações 1 - Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertence (média 4,27 e $\sigma = 1,15$), 2 - Com a responsabilidade social que meu trabalho possui (média 4,61 e $\sigma = 1,06$), 3 - Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando (média 4,69 e $\sigma = 1,09$), 4 - Com a importância das atividades que executo (média 4,61 e $\sigma = 1,13$). 5 - Com as atividades que desempenho ao exercer minha função (média 4,53 e $\sigma = 0,99$) e 6 - Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades (média 4,65 e $\sigma = 1,06$). A média de satisfação final para o último bloco foi de 4,56, com desvio padrão de 1,08, demonstrando que os respondentes estão satisfeitos com a Relevância de seu Trabalho.

Tabela 7 – Bloco VII: Sobre a Relevância de seu Trabalho

Afirmativa	Respondentes	Média	Desvio padrão (σ)
1. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertence.	26	4,27	1,15
2. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui.	26	4,61	1,06
3. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.	26	4,69	1,09
4. Com a importância das atividades que executo.	26	4,61	1,13
5. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função.	26	4,54	0,99
6. Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades.	26	4,65	1,06
TOTAL	-	4,56	1,08

Elaborada pela autora (2019).

Para finalizar a análise descritiva, a tabela 8 traz a média geral de satisfação atribuída a cada fator de análise, seguida da média final para a qualidade de vida no trabalho dos servidores com deficiência da UFSM.

Tabela 8 – Bloco VIII: Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com deficiência da UFSM

Fator	Média	Desvio padrão (σ)
Condições de Trabalho	4,13	1,03
Uso e Desenvolvimento das Capacidades	4,49	1,16
Oportunidades de Crescimento Profissional	4,12	1,27
Integração Social na Organização	4,29	1,05
Direitos na Instituição	4,06	1,21
Equilíbrio Trabalho e Vida	4,20	1,27
Relevância do Trabalho	4,56	1,08
TOTAL	4,26	1,15

Elaborada pela autora (2019).

Na análise por fator, Condições de Trabalho teve média 4,13 e $\sigma = 1,03$, Uso e Desenvolvimento das Capacidades média 4,49, $\sigma = 1,16$, Oportunidades de Crescimento Profissional média 4,12 e $\sigma = 1,27$, Integração Social na Organização média 4,29 e $\sigma = 1,05$, Direitos na Instituição média 4,06 e $\sigma = 1,21$, Equilíbrio Trabalho e Vida média 4,20 e $\sigma = 1,27$ e Relevância do Trabalho com média 4,56 e $\sigma = 1,08$. Apesar das oscilações de valores, os servidores com deficiência da UFSM, respondentes deste estudo, estão satisfeitos em todos os fatores avaliados. Ao final, de acordo com os resultados de média 4,26 e $\sigma = 1,15$, podemos afirmar que os indivíduos se mostraram satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi verificar a qualidade de vida no trabalho, satisfação e atitude dos servidores com deficiência da UFSM relacionadas a acessibilidade da Instituição. Para mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi utilizado o instrumento proposto por Carvalho-Freitas (2007), que contou com 41 afirmativas, divididas em 7 blocos (fatores): Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento das Capacidades, Oportunidades de Crescimento Profissional, Integração Social na Organização, Direitos na Instituição, Equilíbrio Trabalho e Vida e Relevância do Trabalho. Foi constatado que os servidores com deficiência da UFSM, em sua maioria, estão satisfeitos com a sua QVT, com destaque positivo para a Relevância do Trabalho.

O presente trabalho limitou-se a realizar um estudo de caso com os servidores com deficiência que são técnicos administrativos em educação da UFSM, não tendo sido considerados os docentes ou trabalhadores terceirizados, o que restringe a generalização dos resultados. Ainda, mesmo procurando realizar a pesquisa com todos os servidores com deficiência da Instituição, a amostra contou com apenas 26 PcDs e 14 chefias, o que impossibilitou a execução de uma análise estatística mais complexa, ficando limitada apenas a estatística descritiva. Assim, sugere-se que para estudos futuros sejam considerados todos os trabalhadores com deficiência da Instituição, e ainda que possam ser realizadas pesquisas qualitativas, aprofundando o entendimento da Qualidade de Vida no trabalho dos servidores. Também, podem ser pesquisadas as ações de acessibilidade que tiveram sucesso nas demais instituições de ensino superior no país, para que a Instituição possa se espelhar e ampliar suas perspectivas nesta área.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**: um guia para a produção do conhecimento. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ASSIS, J. G. A. **A pessoa com deficiência no serviço público**: análise das condições de trabalho na Universidade Federal de Goiás – Regional Jataí. Dissertação de Mestrado em Educação - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Goiás, Regional Jataí. Jataí, GO, 2016.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **RAE**, Vol. 52, nº 2. São Paulo, SP, 2012.

BRASIL. Lei Nº 8.112/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. Decreto Nº 6.949/2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2009.

BRASIL. Lei Nº 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2015.

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Vol. 37, nº3. São Paulo, 2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Tese de Doutorado em Administração - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SILVA, O. A.; TETTE, R. P. G.; SILVA, C. V. Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais. **E&G Economia e Gestão**. Vol. 17, nº 48, p. 174 – 191. Belo Horizonte, 2017.

COUTINHO, B. C.; FRANÇA, I. S. X.; COURA, A. S.; MEDEIROS, K. K. A. S.; ARAGÃO, J. S. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15 n. 2, p. 561-573, maio/ago. 2017.

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D.; RIBEIRO, L. P. O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração? **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. João Pessoa, PB, Brasil, 2011.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. Inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Vol. 35, nº 3, p. 768 - 780. São Paulo, SP, 2015.

HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e risco de adoecimento. **Gestão & Produção**. São Carlos, vol. 21, nº 4, p. 707 – 718, 2014.

KLEIN, A. Z.; SILVA, L. V.; MACHADO, L.; AZEVEDO, D. **Metodologia da pesquisa em administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2015.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, SP, vol. 14, nº2, p. 42 - 68, 2013.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, São Paulo. Vol. 23, nº 3, p. 345 - 360, 2017.

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd**. Vol. 82, nº 3, p. 689 – 718. Porto Alegre, 2015.

NOGA, A. A. Comissão de Acessibilidade do TRT de São Paulo - efetividade e ações afirmativas. **Revista do TRT da 2ª Região**, nº 10, p. 37 - 77. São Paulo, SP, 2012.

OLIVEIRA, P. P. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Monografia de Especialização em Educação Especial. Universidade Federal de Santa Maria, Passo Fundo, RS, 2010.