

Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiência em Teófilo Otoni - Mg

Álison Gonçalves Dos Santos
alissongoncalves@hotmail.com
UFVJM

Naldeir dos Santos Vieira
naldeir@yahoo.com.br
UFVJM

Daniela Cristina da Silveira Campos
daniadm2000@yahoo.com.br
UFVJM

Resumo: Para a garantia da diversidade nas organizações é fundamental a presença de pessoas com deficiência em seus quadros de colaboradores. No entanto, pouco se sabe sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tema amplamente estudado na atualidade, voltada para este público específico. Neste contexto, este trabalho tem como objetivo identificar as principais demandas que as pessoas com deficiência têm para realizar seu trabalho com eficiência e qualidade de vida, e, o impacto do trabalho em suas vidas. A QVT foi analisada sob o pano de fundo dos oito fatores do modelo de Walton (1973). Após a realização da revisão bibliográfica, a pesquisa de natureza exploratória foi realizada por meio da aplicação de questionários a pessoas com deficiência que trabalham nas empresas com número superior a cem funcionários da cidade de Teófilo Otoni - MG. Percebeu-se que dos oito fatores abordados, seis foram bem classificados, com destaque para a acessibilidade e a mobilidade nas empresas. Porém, se destacam algumas preocupações, principalmente, quanto ao pouco uso e desenvolvimento das capacidades e ao desconhecimento dos entrevistados sobre seus direitos.

Palavras Chave: Diversidade - Qualidade de Vida - Deficientes - QVT - Gestão de Pessoas

1. INTRODUÇÃO

Para se antecipar às mudanças nos ambientes externo e interno a gestão de pessoas tem constantemente proposto novos modelos, métodos e ferramentas que visam à satisfação das pessoas e, em consequência, a melhoria de qualidade de vida no trabalho. Isto porque, não desprezando a importância dos recursos financeiros, equipamentos e tecnologia, as pessoas são especialmente importantes, pois são elas que dinamizam e dão vida à organização, que criam, inovam e promovem mudanças de paradigmas que extrapolam a estrutura formal. Associando-se a esse fato, todas as pessoas possuem características peculiares, motivações e desejos próprios, histórias, culturas e valores diferentes. Ingredientes que formam a diversidade dentro da organização.

Esta diversidade está relacionada à heterogeneidade do grupo, formado por pessoas de diferentes idades, sexos, orientações sexual, crenças religiosas, formações, etnias, e, capacidades físicas e intelectuais. Somam-se a isto algumas exigências legais como as relacionadas à lei 8.213/91, art. 93, que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a preencherem 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com pessoas com deficiência.

No entanto, a ideia de que somos diferentes não é suficiente para amenizar algumas diferenças, como é o caso das pessoas com deficiência. Essas pessoas, além de todas as características comuns, possuem outras que as limitam de executar tarefas que são simples para as demais. Nesse sentido, exige-se da organização modificações na estrutura, na filosofia, além da adoção de estratégias que possibilitem às pessoas com deficiência realizarem com eficiência as suas atividades, mantendo sua qualidade de vida.

Diante deste contexto a pergunta norteadora deste estudo é: quais são as principais demandas que as pessoas com deficiência possuem no ambiente de trabalho para realizarem com eficiência suas atividades, mantendo sua qualidade de vida? Deste modo, o objetivo do trabalho é identificar e analisar como as pessoas com deficiência de Teófilo Otoni – MG avaliam a sua qualidade de vida no trabalho, seguindo o modelo de Walton (1973). Deste modo, pretende-se contribuir não só na melhoria de cada fator do modelo, assim como no levantamento de demandas que as pessoas com deficiência de Teófilo Otoni – MG possuem para realizarem seu trabalho com eficiência, assim como identificar o impacto do trabalho em suas vidas.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa cujos dados foram obtidos por meio da aplicação de questionários a pessoas com deficiência que trabalham em empresas com mais de 100 (cem) funcionários da cidade de Teófilo Otoni – MG. A tabulação dos dados foi realizada com o auxílio do *office Excel*.

O trabalho segue organizado da seguinte forma: na próxima seção é apresentado o referencial teórico embasado na literatura pertinente, logo após, segue uma seção explicando a natureza da pesquisa bem como os procedimentos utilizados para a coleta e análise de dados, e, na parte final, são apresentados os resultados obtidos e as considerações finais.

2. GESTÃO DA DIVERSIDADE

As mudanças tecnológicas, sociais e ambientais criam um contexto cada vez mais diversificado. Atentado para essas mudanças Hanashiro, Godoy e Carvalho (2004) afirmam que esses agentes, quando atuam em conjunto refletem num cenário organizacional mais ambíguo e diversificado, tanto nos contextos dos negócios quanto nos de gestão. Esse fato tem se apresentado como um desafio a acadêmicos e profissionais que buscam em estudos

organizacionais subsídios teóricos que lhes permitam conhecer melhor as causas, efeitos, antecedências e consequências desse novo fato que tem se apresentado como estudos em diversidade.

O pensamento sobre esta temática não é unívoco, sobretudo no contexto organizacional. Jackson e Ruderman (1996 apud HANASHIRO; GODOY; CARVALHO, 2004, p. 3) afirmam que “o termo diversidade ainda não se constitui num constructo científico bem fundamentado, não havendo consenso sobre o significado do termo, nem sobre os tipos de fenômenos envolvidos na pesquisa sobre ele”.

As autoras Hanashiro e Queiroz (2006) argumentam que o conceito de diversidade é dinâmico e evolui constantemente sendo que a simples consideração das diferenças de raça, gênero e etnias se expandiu para uma noção multidimensional, agregando as que se caracterizam como grupos sociais. Já para Fleury (2000, p. 20) “a diversidade é definida como um *mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”.

Ainda buscando uma definição do termo diversidade, Hanashiro (2008, p. 58) afirma que o mesmo “refere-se a características humanas que fazem as pessoas diferentes umas das outras”. Complementando ainda subdivide em duas dimensões a diversidade:

- A dimensão primária diz respeito às características sobre as quais uma pessoa tem pequeno ou nenhum controle, ou seja, são biologicamente definidas, como raça, gênero, idade e alguns atributos físicos.

- A dimensão secundária inclui características que as pessoas podem adotar, abandonar ou modificar durante sua vida por meio de escolhas conscientes e esforços deliberados. A experiência de trabalho, renda, estado civil, experiência militar, crenças políticas são exemplos.

McGrath, Berdahl e Arrow (1996 apud MARTINEZ; FRANÇA, 2009, p. 2) evidenciam cinco composições para a leitura da diversidade nas organizações, a saber:

- a) Atributos demográficos – que são significados sociais de inserção, como por exemplo, idade, etnia, gênero, orientação sexual, configuração física, religião e educação;
- b) Conhecimentos, habilidades e capacidades relacionados à tarefa;
- c) Valores, crenças e atitudes;
- d) Personalidade e estilos cognitivos e comportamentais; e,
- e) *Status* no grupo de trabalho da organização (posição hierárquica, especialização profissional, afiliação departamental e tempo de casa).

Martinez e França (2009) relatam que o traço central da diversidade é percebido independentemente do ambiente, no qual enfatizam as aparências que se distinguem de um padrão visto como normal dentro de um parâmetro estatístico, ou seja, o mais frequente. Na extensão social, a normalidade, pode ser percebida como produto da cultura de um determinado grupo, podendo uma mesma característica ser considerada diversidade em outro grupo.

Mesmo com conceitos tão indistintos a diversidade conquistou espaço no ambiente organizacional, passando a ser parte integrante das estratégias corporativas. Robbins (2005 p. 65) mostra que “os executivos têm se preocupado cada vez mais com a mudança nas atitudes dos funcionários no que se refere a assuntos como raça, sexo e outros aspectos da diversidade”.

Carvalho (2005, p. 35) observa que a diversidade no ambiente de trabalho é uma das “questões da administração contemporânea. Nas culturas societais, as diferenças subculturais outrora ignoradas por muitos gerentes, estão exigindo, atualmente, maior atenção e sensibilidade”.

Não obstante dessa realidade “as práticas de diversidade vêm ganhando notoriedade crescente nas organizações brasileiras” (PEREIRA; HANASHIRO, 2008, p.1). Essa evidência que tem alargado os espaços para a discussão da temática da diversidade nas organizações vem ganhando força há algum tempo. Ao fazer um estudo sobre a questão da diversidade nas organizações, Irigaray (2007) demonstra que a partir da década de 1980 vários estudos que abordavam a temática da diversidade da força de trabalho ganharam força, o que contribuiu para minar a visão dominante de que as diferenças individuais tinham pouca influência no ambiente e resultados da organização.

Considerando esse fato, Souza (2009) afirma que na década de 80, a diversidade possuía aparência meramente legalista, contudo, depois dos anos 90, a diversidade passou a ser objeto da estratégia dos negócios, a ser anunciada como um valor importante para toda organização.

Realmente considera-se que a diversidade, quando bem administrada, cria uma vantagem competitiva em seis áreas: “custo, aquisição de recursos, marketing, criatividade, solução de problemas e flexibilidade organizacional”. No entanto, a diversidade também pode dar origem a conflitos interpessoais, rotatividade de mão-de-obra e comunicação menos fluída (HANASHIRO, 2008, p. 56).

Este cenário pode ser mudado na medida em que os gerentes criam e definem uma visão para um local de trabalho diverso. Com isso eles podem “avaliar a cultura e os sistemas atuais na organização, a fim de mudar o *status quo* para poder mudar os sistemas atuais e os modos de pensar” (DRAFT, 2005, p. 327). Sendo assim, pode-se considerar que uma empresa apresenta um compromisso concreto com a diversidade quando efetua mudanças nas estruturas e nas políticas organizacionais.

A formação de um cenário até então desconhecido fez com que as empresas planejassem a gestão da diversidade, estudando o efeito da diversidade nas organizações. Hanashiro e Queiroz (2006, p. 1) ressaltam “a necessidade de mudar o raciocínio de uma diversidade por acaso nos times para uma diversidade planejada”. Essa visão, então, introduz ao pensamento de gestão da diversidade.

Por sua vez, Thomas (1990) afirma que de forma genérica, entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização. Para este autor, gerir diversidade vai além do recrutamento, sendo necessários espaços para desenvolvimento pessoal e de carreira dando oportunidades a todos, sem discriminações, ou seja, buscando reduzir as vantagens ou desvantagens de grupos específicos. “A valorização da diversidade significa certificar-se de que todas as pessoas recebam oportunidades iguais no local de trabalho” (DRAFT, 2005, p. 321).

Portanto, gerenciar a diversidade exigirá dos gerentes uma compreensão ampla da diversidade, além daquelas oferecidas pela discriminação positiva e pela iniciativa de compreender as diferenças, consideradas as iniciativas tradicionais da diversidade da força de trabalho. Tratar dessa grande mistura requer uma gestão integrada das ações de diversidade que focalizarão as mais diversas fontes que possam ser observadas na organização e que seu tratamento seja uma fonte de vantagem competitiva para o negócio e que agregue valor também para os indivíduos (HANASHIRO, 2008, p. 62).

No presente trabalho restringiu-se a estudar a diversidade enquanto a inserção no mercado de trabalho, de pessoas com algum tipo de deficiência como, a deficiência física, auditiva, visual, mental, além da deficiência múltipla, termos que serão definidos no próximo item.

3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Considerando os diversos tipos de manifestação da diversidade e tomando como base a afirmação de Santos (2008) de que a deficiência é uma expressão da diversidade humana, esta, será especialmente observada no estudo proposto. A terminologia adotada para identificar as pessoas objeto desse trabalho será “pessoas com deficiência” (PCD). Esse termo foi utilizado na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, e, como observa Souza (2009, p. 20), “não esconde ou camufla a deficiência, mostra com dignidade a realidade e valoriza as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência”.

Sasaki (2003 apud SOUZA, 2009) adverte que a tendência é interromper o uso da palavra portadora, pois a condição de ter uma deficiência faz parte dessa pessoa, ou seja, ela não porta a sua deficiência, ela a tem. Além disso, destaca que o verbo portar, seja como substantivo ou adjetivo “portadora”, não podem ser aplicadas à uma condição congênita ou contraída que faz parte da pessoa.

As concepções de deficiência para Carvalho-Freitas (2007a, p. 36)

são modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas.

Em estudo mais recente, Carvalho-Freitas (2009) entende a deficiência como a alteração completa ou parcial de alguma parte do corpo humano, que compromete funções físicas, auditivas e visuais. Ainda considera que em função de processos históricos, sociais e espaciais, essa alteração poderá acarretar em perda de autonomia, discriminação e se apresentar como um obstáculo para a inclusão social dessa pessoa.

O conceito exposto acima é bastante amplo, além de considerar a deficiência como um aspecto biológico, ele evidencia outros que quase nunca são recordados, como a dificuldade de acesso às dimensões sociais, preponderando-se o fator da discriminação como principal agente que obstaculiza o desenvolvimento da pessoa com deficiência.

Santos (2008) afirma que há duas maneiras de compreender a deficiência. A primeira abordagem trata a deficiência como uma manifestação da diversidade humana, que exige adaptabilidade social, a fim de expandir a sensibilidade da atmosfera relativa a essas questões. Por outro lado, a segunda, considera a deficiência como uma limitação corporal, que necessita de progresso na área da medicina e genética para propiciar melhorias no bem estar de pessoas com deficiência.

De acordo com a categorização exposta na legislação brasileira no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, no artigo 5º, § 1º, são consideradas cinco tipos de deficiências: a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; b) deficiência

auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 600; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer, e, trabalho; e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

De acordo com dados do último Censo Demográfico, realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o Brasil tinha 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que correspondia a 14,5% da população brasileira. Porém apesar de ser uma parcela representativa da população, maior, por exemplo, do que o número da população negra e indígena, como destaca Santos (2008), as PCD são consideradas uma minoria por se enquadrarem no conceito de Goffman (1988 apud SANTOS, 2008, p. 509) que entende minoria social como “segmentos populacionais que, por suas diferenças corporais, inserção histórica, noções de bem-viver, representação social e tratamento desigual pela organização da sociedade sofrem opressão que resulta em exclusão e vulnerabilidade social”.

Para Santos (2008), essa vulnerabilidade social tem seu efeito duplicado para as pessoas com deficiência, em primeiro lugar, ela se revela através da dificuldade na inserção no mercado de trabalho, uma vez que não são considerados como sujeitos produtivos. Em segundo lugar, ela se dá pela impossibilidade dessas pessoas garantirem sua autonomia econômica, social e simbólica, o que reflete na exclusão do mundo do trabalho.

Com esta realidade, a legislação é um instrumento utilizado para encorajar as organizações a praticarem a diversidade, como observou Moreira et al (2009). Para isso, existem algumas leis como a lei 7.853/89 de política nacional para o portador de deficiência e o decreto 3.298/99 que garante o direito ao trabalho do portador de deficiência. Esta legislação, na visão de Souza (2009), é o principal fator motivador para a contratação de PCD.

A legislação brasileira propõe que empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (LEI 8.213/91, art. 93): I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1.000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%.

Porém, apenas a inclusão das PCD nas organizações através da sua contratação, seja por força da lei, seja de forma espontânea, não é suficiente para amenizar as dificuldades enfrentadas por elas. Carvalho-Freitas e Marques (2006) observam que a legislação brasileira ainda carece no que tange à matéria de segurança e à saúde dentro das organizações voltadas para as PCD. A adequação da organização a estes critérios é fundamental para que a qualidade de vida das pessoas com deficiência seja garantida. Infelizmente no Brasil inexistem critérios específicos a serem seguidos para a garantia da qualidade de vida das PCD, colocando nas mãos dos gestores a decisão de efetivação ou não dos mesmos de acordo com a política de gestão de pessoas adotada.

No entanto, alguns institutos têm ajudado na orientação da gestão da diversidade e na promoção da qualidade de vida para as PCD, com destaque para o Instituto Ethos, que disponibiliza em seu site material de orientação às empresas que praticam a diversidade.

4. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) começou de fato a ser considerada após a primeira guerra mundial, como afirma Ferreira et al (2009). Carvalho-Freitas (2007a, p. 88) é mais pontual quando diz que

as origens dos estudos da qualidade de vida no trabalho estão associadas à pesquisa realizada durante cinco anos (1927-1932) na oficina de Hawthorne, na companhia Western Electric, em Chicago, por Elton Mayo, que, pela primeira vez nos estudos organizacionais, evidenciou uma preocupação explícita com o desenvolvimento e satisfação do trabalhador.

No Brasil a exigência cada vez mais eminente de obtenção de certificados de qualidade, tem estimulado o interesse por qualidade de vida no setor empresarial, como observou Romazini (2001, p. 26).

O espaço cada vez mais reservado para as discussões sobre QVT tem feito com que o tema seja abordado sobre diferentes óticas que Limongi-França (2007) descreve como escolas de pensamento sobre QVT. O autor cita três diferentes escolas: a escola socioeconômica cujo foco era o desenvolvimento da cidadania, responsabilidade e projetos sociais, igualdade com liberdade, preservação ao meio ambiente e desenvolvimento sustentável; a escola organizacional que considera a expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal, a política de gestão de pessoas voltada para a valorização e capacitação, o marketing através de imagem corporativa e comunicação interna, tempo livre para desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte, risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento. A terceira e última escola citada pela autora é a escola que considera a condição do homem no trabalho, na qual toda pessoa como um complexo biopsicossocial e considera três dimensões, a biológica, a psicológica e a social.

Analisando os conceitos de QVT pode-se evidenciar que a maioria dos autores defende o bem-estar do trabalhador (enriquecimento de cargos, trabalho em grupo, envolvimento nas decisões, segurança no trabalho) e ao mesmo tempo a produtividade da empresa. Diante de conceitos distintos foram construídos diferentes modelos para a análise da QVT, como o de Walton (1973), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Fernandes (1996). Cada modelo focaliza características diferentes.

Neste trabalho, o modelo escolhido foi proposto por Walton (1973) por ser o mais difundido pelos pesquisadores da área. Isto pode ser observado nas pesquisas de Tolfo e Piccinini (2001), Ferreira (2007) e Carvalho-Freitas (2009). O modelo de Walton identifica oito fatores que afetam de modo significativo a vida do trabalhador, que seguem:

- 1 - **Compensação justa e adequada:** trata da equidade interna e externa tanto em termos de salário direto quanto indireto (benefícios). Para o autor, o crescimento econômico da empresa deve levar a aumento dos rendimentos de seus funcionários.
- 2 - **Condições seguras e salubres de trabalho:** refere-se às condições de trabalho que assegurem a manutenção da segurança e da saúde do trabalhador, o que envolve a carga de trabalho, equipamentos disponibilizados para execução do trabalho e ambiente saudável.
- 3 - **Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento das capacidades humanas:** tem por foco o aproveitamento do talento humano e envolve as políticas da instituição relacionadas ao desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregados. Para isto, destaca-se a possibilidade de autonomia, a aplicação de múltiplas habilidades, o oferecimento de *feedbacks*, o domínio e execução da tarefa inteira, e o envolvimento dos funcionários no planejamento de suas atividades.

4 - Oportunidade futura para o desenvolvimento contínuo e segurança: focaliza a possibilidade de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho. Envolve quatro fatores: desenvolvimento; perspectivas de aplicação dos aprendizados adquiridos, oportunidades de avanço e estabilidade.

5 - Integração social na organização do trabalho: esta integração requer um ambiente com os seguintes atributos: livre de preconceitos, igualitarismo, mobilidade, apoio de grupos primários, bons relacionamentos no trabalho, e, abertura para relações interpessoais.

6 – Garantia de direitos na organização: significa garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas, respeito à privacidade e adesão de padrões de igualdade. Como principais variáveis do constitucionalismo estão: a privacidade, a liberdade de expressão e o direito a recursos.

7 – Relação entre trabalho e vida pessoal: refere-se à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida. Além do trabalho, o empregado deve ter espaços para família, *hobbies*, ou, atividades cívicas.

8 - Relevância social do trabalho: refere-se à percepção do trabalhador em relação à imagem da organização e a relevância do trabalho desempenhado. O trabalhador tende a elevar sua autoestima em organizações consideradas socialmente responsáveis.

Para Walton (1973), é difícil mensurar a relação positiva ou negativa entre os fatores citados e a produtividade dos colaboradores. O relacionamento depende, em certa medida, da percepção do funcionário sobre estes fatores no ambiente de trabalho e esta percepção muda ao longo do tempo e entre diferentes grupos/pessoas. Como exemplo, o autor afirmou que um dos principais fatores causadores de inquietação entre trabalhadores agrícolas e funcionários de hospitais era a compensação inadequada. Por outro lado, dentre as necessidades prioritárias dos “colarinhos-brancos”, estavam a autonomia, o desafio e boas relações sociais.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada é de natureza exploratória, pois teve como objetivo a obtenção de informações que visam esclarecer conceitos ainda em desenvolvimento, tese reforçada por Gil (2010) que afirma que pesquisas desse formato ajudam a proporcionar maior intimidade com o problema para torná-lo mais explícito ou levantar hipóteses. Diante disso, foi feita uma observação direta extensiva que segundo Marconi e Lakatos (2007) é realizada através de questionários, formulários, medidas de opinião e atitudes e de técnicas metodológicas.

O campo de estudos foi formado por colaboradores com deficiência de 8 empresas na cidade de Teófilo Otoni – MG. Essas empresas foram indicadas pela Associação dos Deficientes Físicos de Teófilo Otoni (ADEFITO) que através de parceria, encaminham seus associados às empresas que possuem mais de 100 (cem) funcionários e que tem dificuldade para encontrar colaboradores com deficiência. A ADEFITO possui parcerias com 13 empresas, no entanto em apenas 8 foi autorizada a realização da pesquisa.

A pesquisa foi intermediada pela aplicação de um questionário às PCD, que seguiu de forma gradual e sequencial os 8 fatores do modelo de Walton (1973) no ambiente de trabalho, composto por perguntas fechadas e abertas, e que foi testado com cinco respondentes antes da sua aplicação final. Marconi e Lakatos (2007) observam que o questionário apresenta as vantagens de obter respostas mais rápidas e precisas, existe mais uniformidade na avaliação e maior liberdade nas respostas em virtude do anonimato.

Tabela 1: Caracterização das empresas pesquisadas

Área de Atuação	N. de Funcionários	Número de PCD	N. de PCD Entrevistados
Farmacêutico	451	22	8
Coop. de Laticínios	173	2	1
Supermercadista	211	10	5
Supermercadista	315	16	11
Educação Superior	Não informado	13	9
Frigorífico	420	12	6
Transporte	100	1	1
Transporte interurbano	Não Informado	Não Informado	1
Total de Entrevistados			42

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

O questionário utilizado na pesquisa foi de fácil preenchimento, porém, para maior garantia, o entrevistador em alguns casos, foi acompanhado por um intérprete que domina a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), no caso de aplicação do mesmo para pessoas com deficiência auditiva. No caso da aplicação para portadores de deficiência visual, o entrevistador se encarregou de preencher o questionário, lendo em voz alta as questões.

Foram aplicados 42 questionários para as PCD que trabalham em empresas de Teófilo Otoni. Diante da dificuldade de obter dados oficiais sobre a quantidade de PCD que trabalham na cidade, decidiu-se realizar a pesquisa por amostragem não probabilística, que como observa Marconi e Lakatos (2007) é indicada quando fatores de diversas ordem impedem a escolha de uma amostra probabilística.

De posse dos questionários respondidos, os dados obtidos foram tabulados, utilizando-se do *Office Excel*. Posteriormente, os resultados foram apresentados em formato de gráficos acompanhados da análise subsidiada pela literatura pertinente.

6. RESULTADOS

6.1. PERFIL DOS ENTREVISTADOS

No total, as empresas estudadas empregam 1.280 pessoas, sendo que destas, 49 possuem algum tipo de deficiência, o que representa menos de 4% dos colaboradores, o que reforça a reflexão de Santos (2008), que chamou a atenção para a dificuldade de inserção das PCD no mercado de trabalho. Responderam ao questionário 42 pessoas, o que em porcentagem representa 87% dos colaboradores com deficiência.

A pesquisa se dedicou a coletar alguns dados da demografia organizacional, fator estudado por Hanashiro e Queiroz (2006). Nesse sentido, percebe-se alguns aspectos, como a faixa etária dos entrevistados, revelando que a maioria (62%) possuem idade entre 18 a 30 anos, 24% possuem idade entre 30 a 40 anos e 14% dos entrevistados possuem idade acima de 40 anos.

As profissões mais identificadas foram de auxiliar (auxiliar de operação, geral, administrativo) representada por 36% dos entrevistados, o que demonstra a concentração destes profissionais nos níveis hierárquicos inferiores das empresas. Outras profissões frequentes foram caixa e empacotador 12% cada uma, outras profissões somaram 40%.

Em relação ao tempo de trabalho na empresa, existem três grandes faixas. A primeira é composta por colaboradores que possuem mais de 3 anos de trabalho na empresa e representa a realidade da maioria dos entrevistados (35%), as outras duas somadas mostraram respectivamente que 48% têm até dois anos de trabalho na empresa e a minoria (17 %) tem entre 2 e 3 anos de trabalho na empresa.

O nível de escolaridade das pessoas com deficiência é um fator preocupante. De acordo com a pesquisa realizada, 42% não possuem o ensino médio completo. Por outro lado, 38% completaram o ensino médio e apenas 5% concluíram curso superior. Nesse aspecto, 15% não informaram a sua escolaridade.

Um aspecto que mostrou uma distribuição sem grandes disparidades, como ilustra o a figura 1(6) foi o tipo de deficiência. Nessa característica, o perfil dos entrevistados foi o seguinte, 31 % possuem deficiência física, 33% apresentam deficiência auditiva, 19% têm deficiência visual e 17% deficiência intelectual e nenhum apresentou deficiência múltipla, de acordo com os tipos de deficiência que a legislação considera por meio do decreto nº 5.296. Este quadro demonstra que não há uma preferência no ato de contratação dos portadores de deficiência. Isto é positivo, pois caso existisse um tipo específico de deficientes poderíamos afirmar que existe discriminação até mesmo dentro desta minoria.



Figura 1: Tipo de Deficiência

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

6. 2. A QUALIDADE DE VIDA DOS DEFICIENTES

O primeiro item analisado dos oito fatores do modelo de QVT proposto por Walton (1973) foi a remuneração. Nesse sentido, averiguou-se a percepção das PCD em relação à justiça do salário e do seu poder de compra em relação às suas necessidades básicas. Em relação à justiça do salário, 76% dos respondentes consideraram justo o seu valor, porcentagem que se assemelha com os 72% que apontaram que o salário que recebem é suficiente para suprir as suas necessidades. Por outro lado, 24% não o consideraram justo.

Das PCD que consideram o salário justo, 70% apontam como justificativa a igualdade salarial entre os colegas, enquanto os outros 30% visualizaram que o salário recebido ajuda a manter ele e a própria família. Nota-se que mesmo nestes grupos permanece a visão de justiça salarial associada à equidade interna e externa quanto ao valor do salário. Este fator se mostra positivo quanto ao respeito e gerência da diversidade, já que conforme Carvalho (2005) promover a igualdade e justiça no ambiente de trabalho é indispensável.

Já os que não acharam justo o valor do seu salário, 20% alegaram não receber o suficiente para suprir suas necessidades básicas, o que demonstra a vulnerabilidade social enfrentada por parte dessa minoria, como afirmou Santos (2008). 40 % disseram que tem o

salário menor que outras pessoas que realizam funções semelhantes e outros 40% justificaram com o fato da existência de muita responsabilidade envolvida no trabalho.

Em relação aos fatores relacionados à segurança e saúde do colaborador, bem como fatores pertinentes a acessibilidade e mobilidade dentro da organização, percebeu-se que, em geral, para 98% dos respondentes, o local de trabalho é considerado asseado. Os mesmos resultados foram alcançados quando as PCD foram questionadas a respeito do sentimento de segurança ao realizarem o seu trabalho, 98% afirmaram que se sentem seguras. Apenas 2% não tiveram a mesma impressão.

Em relação a fatores como acessibilidade e mobilidade dentro da organização, itens importantes para a locomoção, sobretudo das pessoas com deficiência física ou visual, estes foram bem classificados. Mais da metade dos entrevistados (59%), como mostra a figura 2(6), considerou esse fator como bom, 31% considerou excelente e 10% regular. Nenhum dos entrevistados classificou esse fator como ruim ou péssimo.

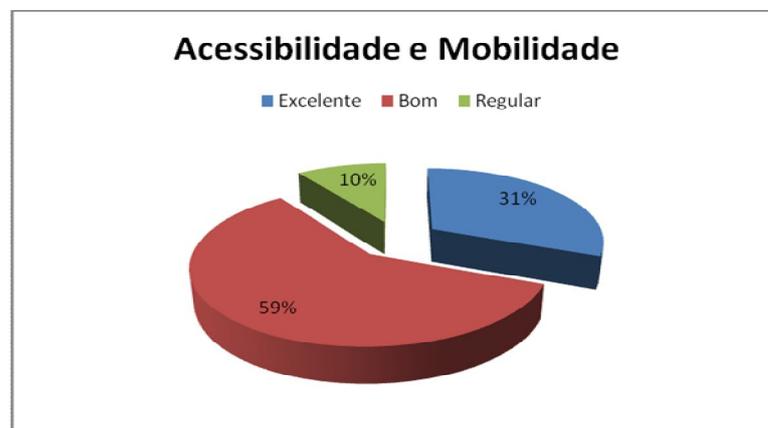


Figura 2: Acessibilidade e Mobilidade.

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Apesar da maioria, representada por 64% dos entrevistados, não terem encontrado necessidades de mudanças no espaço físico do trabalho, algumas adaptações foram sugeridas para que as PCD pudessem melhorar seu rendimento. Nesse aspecto, dos 36% que visualizaram a necessidade de alterações, 50% apontaram para a carência de um espaço maior de locomoção. Outras sugestões mais frequentes foram maior iluminação e segurança nas escadas, com 20% cada uma.

Em relação a fatores no trabalho que possibilitem o surgimento de doenças ocupacionais, 83% não acreditam que no seu trabalho existem agentes que contribua para isto. Dos 17% que perceberam algum fator que influenciam negativamente em sua saúde, 25% citaram as substâncias químicas. Esse mesmo percentual foi alcançado para fatores como a exposição à chuva e ao sol, ruídos constantes e excesso de poeira.

Foi questionada também, a percepção das PCD sobre a complexidade do trabalho realizado por elas em relação aos trabalhos realizados pelos demais colaboradores. Nesse sentido, constatou-se que a grande maioria (74%) acredita que o seu trabalho tem o mesmo nível de dificuldade que o dos outros, enquanto que 26% acham o seu trabalho mais fácil em virtude da sua deficiência.



Figura 3: Complexidade do trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Quanto ao interesse da organização em relação à disponibilização de cursos e outros eventos que proporcionasse o crescimento e incremento profissional dos seus colaboradores, a pesquisa indagou as PCD se já havia sido oferecido algum curso para a melhor qualificação dos mesmos. Nesse sentido, verificou-se que 71% das PCD nunca haviam participado de cursos oferecidos pela organização, e que apenas 29% tiveram essa oportunidade.

Para avaliar a perspectiva de crescimento que as PCD possuem dentro da organização, a pesquisa se baseou num horizonte temporal de 5 anos, e questionou quais atividades elas estariam fazendo, caso continuassem trabalhando na mesma organização. Sendo assim, apurou-se que a maioria (53%) não tem perspectiva de crescimento nos próximos 5 anos, uma vez que, 43% acham que estarão realizando as mesmas funções e 10% acham que estarão realizando outra atividade no mesmo nível hierárquico. Com isso, percebeu-se que nas organizações pesquisadas não adotam medidas administrativas que garantam espaços para desenvolvimento pessoal e de carreira dando oportunidades a todos, sem discriminações, buscando reduzir as vantagens ou desvantagens de grupos específicos (THOMAS Jr, 1990).

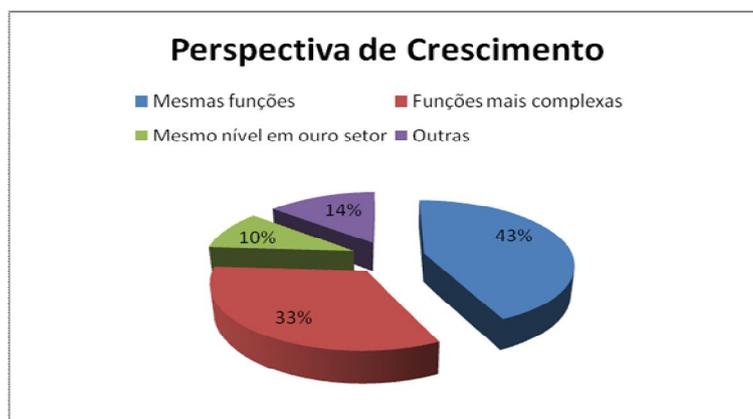


Figura 4: Perspectiva de Crescimento nos Próximos 5 anos na Organização.

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

O apoio às PCD é um fator indispensável, uma vez que as limitações são empecilhos para a realização de tarefas que na maioria das vezes são elementares para outras pessoas que não têm as mesmas limitações. Com a finalidade de verificar o auxílio recebido pelas PCD nas atividades e tarefas que não conseguem realizar sozinhas em virtude de sua deficiência, foi questionado como classificam o apoio recebido pelos seus colegas para a realização de



suas atividades. Assim, verificou-se que mais de 80% recebem grande ou total apoio dos seus colegas, uma minoria (7%) não recebe nenhum tipo de apoio, e 12% disseram que recebem pouco apoio para a realização das suas atividades.

Aferiu-se também a relação existente entre as PCD e seus colegas de trabalho, sendo que 88% afirmaram não ter dificuldade para se relacionar com os colegas e 12% afirmaram que possuem dificuldade de relacionamento com os outros colaboradores da empresa em que trabalham. Diante disso, entende-se que existe a compreensão, a aceitação e a consciência da diversidade nas organizações pesquisadas.

Uma vez percebido que a maioria dos PCD não tem dificuldade em lidar com os seus colegas de trabalho, foi questionado qual o tipo de tratamento que eles recebem, e a maioria (83%) afirmou que são tratados de forma igual, 5% responderam que se sentem isolados, outros 5% que recebem maior atenção, e 7% disseram que são protegidos em relação aos demais colegas. Principalmente a boa convivência com os demais colegas de trabalho apresenta-se como aspecto positivo quanto a existência da diversidade nas organizações pesquisadas.

O gráfico abaixo (Figura 5(6)) ilustra esse quesito:

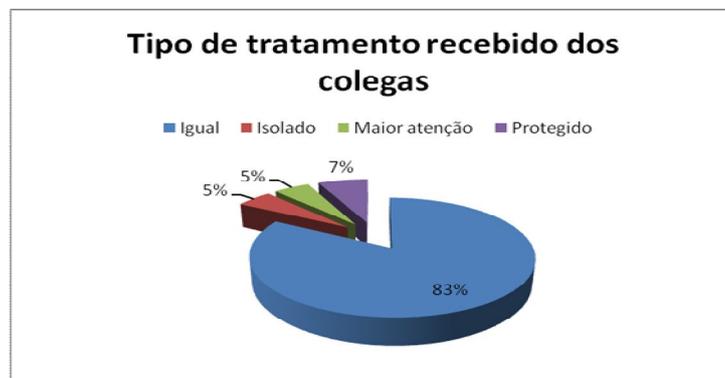


Figura 5: Tipo de tratamento recebido dos colegas.

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

A contratação de PCD pelas empresas, em grande parte se deve ao incentivo da lei de cotas (Lei 8.213/91, art. 93), como observa Souza (2009). Diante disso, procurou-se saber quais os impactos dessa lei no trabalho e na vida das PCD, porém antes disso, a pesquisa demonstrou que metade dos entrevistados declarou conhecer parcialmente os seus direitos enquanto deficiente. Um dado preocupante é que 29% desconhecem totalmente os seus direitos, e apenas 21% disseram conhecer plenamente os seus direitos enquanto PCD.

A situação exposta acima não acontece quando se trata das regras do trabalho. Nesse caso, a maioria absoluta (83%) declararam saber das regras da empresa e 17% disseram que conhecem parcialmente essas regras.

Em relação à Lei 8.213/91, art. 93, percebeu-se segundo a pesquisa, que 81% acham que essa lei não lhes garante a permanência no emprego, sendo que destes, todos citaram que em caso de erros, eles serão tratados da mesma forma que as pessoas que não são deficientes. Opondo-se a essa opinião 19% acreditam que estão mais seguros no emprego devido à lei, sendo que 11% disseram que a lei ajuda a minimizar o preconceito e 89% apontaram que a lei facilita o ingresso e a manutenção das PCD na empresa.

Com a finalidade de verificar qual a influência do trabalho na vida das PCD fora da empresa, elas foram questionadas sobre os impactos positivos e negativos do trabalho na sua

vida. Nesse caso, percebeu-se que a grande maioria citou a recuperação da autoestima, o que representou 28% das respostas. 22% citaram que o reflexo mais relevante do trabalho é que ele ajuda a manter a família. Para 14% a garantia dos benefícios sociais, garantidos para o trabalhador com carteira assinada, representa o aspecto mais importante. De certa forma, percebe-se que através do trabalho o grupo das PCD se sente mais incluído na sociedade.

Os amigos conquistados no ambiente de trabalho foram apontados por 14% como um dos aspectos positivos do trabalho, o acesso ao lazer, o incremento alimentar e o acesso à educação também foram citados por 11%, 7 % e 4%, respectivamente.

Objetivando averiguar a importância da empresa na vida das PCD, além de saber se eles visualizam uma relação, seja ela positiva ou negativa, entre o trabalho por eles desempenhado com os resultados alcançados pela empresa, revelou-se que o fator que a empresa mais contribui para as PCD é o reconhecimento social que o trabalho dá a elas, característica apontada por 31% dos entrevistados. A remuneração vem em segundo lugar, com 29% dos entrevistados, o que contrapõe a pesquisa realizada por Tolfo e Piccinini (2001) que verificaram que o salário e benefícios foram os itens menos contemplados nas melhores empresas para se trabalhar.

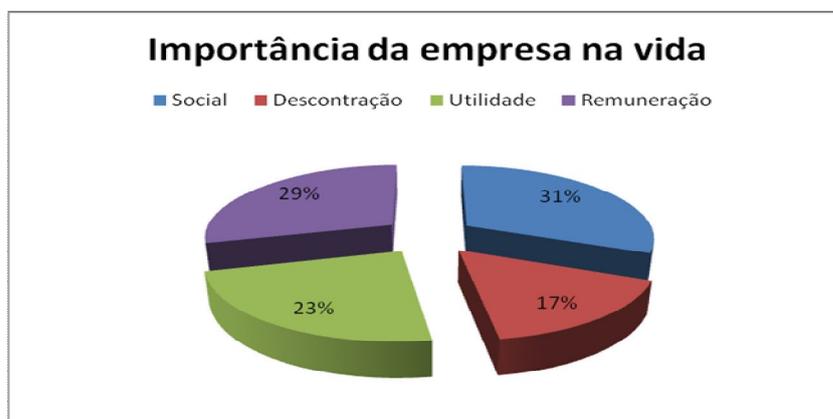


Figura 6: Importância da Empresa na vida.

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Após verificar os oito fatores do modelo de Walton (1973), foi questionado às PCD o que elas consideram que poderia ser mudado para que realizassem o trabalho com maior eficiência. Nesse sentido, foram abordados diversos aspectos com destaque para a adaptação de equipamentos (23%), para a contratação de mais pessoas para o setor no qual elas trabalham (15%) e para o aumento de salário (15%). Foram citados também a necessidade de realização de cursos e treinamentos (11%), de flexibilização dos horários de trabalho (11%) e de disponibilização ou ajuda para o transporte de casa para o trabalho (11%).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que dos oito fatores do modelo de QVT proposto por Walton (1973) seis foram bem classificados, com destaque para a acessibilidade e mobilidade, considerando que as PCD, sobretudo os deficientes físicos e visuais necessitam de adequações no espaço físico de trabalho.

Apesar do bom desempenho, dois fatores importantes chamaram a atenção pela sua baixa performance. O primeiro foi o uso e desenvolvimento das capacidades. Nesse aspecto, percebeu-se que as empresas não investem em cursos de capacitação e treinamento para os colaboradores com deficiência, além disso, não estimulam o crescimento dos mesmos. Outro

fator negativo para a QVT é o desconhecimento total ou parcial que as PCD possuem dos seus direitos. Esse fato deve ser considerado por refletir diretamente em perdas significativas, já que não estando conscientes de seus direitos, se torna mais difícil reivindicar melhores condições de trabalho, remuneração mais justa, maior autonomia e participação nas decisões que afetam seu trabalho.

Acredita-se, assim que as empresas deverão sanar esses problemas a fim de garantir o investimento em uma gestão da diversidade que resulte em maior eficiência na realização do trabalho das PCD.

A pesquisa mostrou também a influência do trabalho na vida das PCD. Aspectos como autoestima e o incremento alimentar melhoraram na vida dessas pessoas que quase sempre são marginalizadas e excluídas. O acesso ao lazer e a socialização com os colegas de trabalho, mostram que a qualidade de vida extrapola o ambiente de trabalho, e que é perfeitamente possível melhorar e transformar a vida das pessoas com o trabalho.

Algumas sugestões das próprias PCD entrevistadas durante a pesquisa e apresentadas nos resultados, formam um conjunto de boas soluções para alguns problemas identificados, como a disponibilização de cursos e treinamentos e adaptação nos equipamentos utilizados durante a realização do trabalho.

A temática apresenta novas e interessantes expectativas de estudos. De todos os materiais pesquisados, são raros os que conseguem tratar do tema de qualidade de vida direcionado para as pessoas com deficiência. Ademais, a evidência cada vez maior dada a assuntos relacionados à inclusão social torna a temática um campo com boas perspectivas de pesquisas.

8. REFERÊNCIAS

CARVALHO, Maria Carlota Boabaid de. **Comportamento Organizacional:** Uma análise em função da gestão segundo a percepção dos dirigentes industriais – Um estudo Multicaso. UDESC, 2005. (dissertação)

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **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. UFMG, 2007. (tese)

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações. In: ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond; MARQUES, Antônio Luiz. **Satisfação no trabalho de pessoas com deficiência em duas regiões de Minas Gerais.** UFSJ, 2006.

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 02 de set. de 2010.

DECRETO Nº 5.296, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/D5296.htm> Acesso em: 17 de out. de 2010.

DRAFT, Richard L. Administração. Tradução Robert Brian Taylor. São Paulo: Pioneira: Thomson Learning, 2005.

ETHOS. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/31/o_instituto_ethos/o_instituto_ethos.aspx>. Acesso em: 20 de out. de 2010.

FERREIRA, Rodrigo R; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla Sabrina; BERGAMASCHI, Virgínia. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. In: **R.Adm.**, São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural:** Experiência de Empresas Brasileiras. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.40, n.3, p.18-25, jul./set. 2000.

- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; GODOY, Arilda Schmidt; CARVALHO, Sueli Galego de. Estudos em Diversidade: Reflexões Teóricas e Evidências Práticas. In: ENEO. **Anais...** Atibaia, 2004.
- HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. Ser ou Não ser Favorável às Práticas de Diversidade: Eis a Questão. In: ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2008.
- HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; QUEIROZ, Ricardo Campelo de. O Efeito da Diversidade nos Times Multifuncionais: um estudo na Indústria Automobilística. In: ENANPAD. **Anais...** Salvador, 2006.
- HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Convivendo com a diversidade cultural. Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders. Arilda Schmidt Godoy [et al]; organizadoras Darcy Mitiko Mori Hanashiro, Maria Luisa Mendes Teixeira e Laura Menegon Zacarrelí. 2 ed. São Paulo: Saraiva. 2008
- IBGE - Datas comemorativas. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/7a12/voce_sabia /datas/data.php?id_data=50>. Acesso em: 02 de set. de 2010.
- IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Políticas de Diversidade nas Organizações: Uma Questão de Discurso? In: ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007.
- LEI 7.853/89. DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 05 de out. de 2010.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisas**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINEZ, Victor de la Paz Richarte; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Diversidade e Socialização nas Organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENANPAD. **Anais...** São Paulo, 2009.
- MEDEIROS, Elisa Girardi. Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área de construção civil. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: < www.ea.ufrgs.br/teses_e_dissertacoes/td/000729.pdf >. Acesso em: 10 de jun. de 2011.
- MENEZES, Eстера Muszkat; SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3ª Ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.
- MOREIRA, Lilian Barros; ONUMA, Fernanda Mitsue Soares; BORGES, Ceyça Lia Palerosi; MIRANDA, Adílio Renê Almeida; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. O Trabalho para os Portadores de Necessidades Especiais: Um Caminhar pela Diversidade através dos Conceitos de Poder, Minoria e Deficiência. In: II EnGPR. **Anais...** Curitiba, 2009.
- PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças? In: ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007.
- ROBBINS, Stephen R. **Comportamento Organizacional**. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SANTOS, W. R. **Pessoas com deficiência**: nossa minoria. Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 18 [3]: 501-519, 2008.
- SOUZA, Ana Lúcia Moraes. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência**: Investigação sobre a inserção da pessoa com deficiência em uma organização pública federal. UNB, 2009. (Monografia do Programa de Pós-Graduação em Administração)
- THOMAS Jr., R. R. From affirmative action to affirming diversity. **Harvard Business Review**, v. 68, n. 2, p. 107-118, 1990.
- WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review** n.1, 1973. p.11-21