

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DA PRODUÇÃO
MESTRADO EM ENGENHARIA DA PRODUÇÃO**

JANAINA CAZINI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOA COM
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS NO SETOR
INDUSTRIAL DA CIDADE DE PONTA GROSSA**

DISSERTAÇÃO

PONTA GROSSA

2013

JANAINA CAZINI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOA COM
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS NO SETOR
INDUSTRIAL DA CIDADE DE PONTA GROSSA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia da Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson

PONTA GROSSA

2013

Ficha catalográfica elaborada pelo Departamento de Biblioteca
Da UTFPR Câmpus Ponta Grossa
n. 02/13

C335 Cazini, Janaina

Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoa com Deficiência: um estudo de múltiplos casos no setor industrial da cidade de Ponta Grossa./ Janaina Cazini. Ponta Grossa, 2013.

93 f.: il.; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson

Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa.

1.Pessoa com Deficiência 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3.. Acessibilidade. I. Frasson, Antonio Carlos. II. UTFPR. III. Título.

CDD 670.42



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Ponta Grossa
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**



FOLHA DE APROVAÇÃO

Dissertação Nº218/2013

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE MÚLTIPLOS CASOS NO SETOR INDUSTRIAL DA CIDADE DE PONTA GROSSA

Por

Janaina Cazini

Esta dissertação foi apresentada às **09 horas 30 minutos de 21 de fevereiro de 2013** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo citados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. João Luis Kovaleski
(UTFPR)

Profª. Drª. Eloisa Aparecida Avila de Mattos
(UTFPR)

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior
(UEPG)

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson
(UTFPR) - *Orientador*

Visto do Coordenador:

Prof. Dr. João Luiz Kovaleski (UTFPR)

A FOLHA DE APROVAÇÃO ASSINADA ENCONTRA-SE NO DEPARTAMENTO DE REGISTROS ACADÊMICOS DA UTFPR – CÂMPUS PONTA GROSSA

A DEUS, pela constante proteção, força e coragem na minha humilde existência e a Nossa Senhora das Graças, pelas incontáveis bênçãos e graças derramadas em minha vida.

A ELENA, minha mãe, pelo exemplo de vida e incondicional apoio ao longo do período de elaboração deste trabalho.

Ao meu amado esposo ALMIR ROBERTO, pelo carinho, apoio e incentivo incondicional em todas as minhas escolhas.

A Julia e João, que mesmo sem saberem foram os motivos pelos quais realizei esta jornada.

Com amor, carinho e gratidão, dedico a vocês esta conquista.

AGRADECIMENTOS

Certamente estes parágrafos não irão atender a todas as pessoas que fizeram parte dessa importante fase de minha vida. Portanto, desde já peço desculpas àquelas que não estão presentes entre essas palavras, mas elas podem estar certas que fazem parte do meu pensamento e de minha gratidão.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson, pela sabedoria com que me guiou nesta trajetória.

A Sra. Denise Terezinha Beninca de Paula - Gerente SESI/SENAI/IEL de Ponta Grossa, pelo apoio na realização das pesquisas.

A Profa. Ms. Monalisa Zoldan, pelo apoio em momentos decisivos desta jornada.

À banca de qualificação do Projeto, pelas contribuições que fizeram para o desenvolvimento desta pesquisa: Profa. Dra. Eloiza Mattos e Prof. Dr. João Luiz Kovaleski.

A todos os profissionais que atuam com a inserção de pessoas com deficiência, gerentes das indústrias participantes da pesquisa, pela contribuição.

Aos profissionais com deficiência, que participaram do estudo de caso, pela disponibilidade, cordialidade, solidariedade e contribuição durante a pesquisa.

Gostaria de deixar registrado também, o meu reconhecimento à minha família, pois acredito que sem o apoio deles seria muito difícil vencer esse desafio.

Enfim, a todos os que por algum motivo contribuíram para a realização desta pesquisa.

“As pessoas portadoras de deficiência têm, por conseguinte, sido rotuladas de forma a enfatizar as suas diferenças, suas limitações ou *déficits* e nunca pelo contrário. Quem define esquece ou quer esquecer que o ser humano é ser incompleto, carente e, principalmente, não igual ou homogêneo em qualquer aspecto considerado. Sob esta perspectiva, o “sujeito desviante” física, sensorial, mental ou comportamentalmente representaria para o ser humano “normal” a lembrança e a representação concreta de sua incompletude, de sua imperfeição e da certeza de que não é nem nunca será aquilo que sonha: um ser perfeito.”

(Humberto Pinheiro Lippo, 2003)

“Devemos realargar espaços de liberdade interna do ser humano, no sentido de sua emancipação. Para isto é necessário também emancipar o ambiente no qual vive, pois não é possível aumentar a liberdade sem aumentar o estatuto de liberdade a sua volta.”

(Franco Rotelli, 1980)

RESUMO

CAZINI, Janaina. **Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoa com Deficiência**: um estudo de múltiplos casos no setor industrial da cidade de Ponta Grossa. 2013. 93 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2013.

O mercado de trabalho e as políticas públicas fazem parte do palco de uma transformação social que está moldando o perfil gerencial das organizações, denominado, processo de integração das pessoas com deficiências no mundo produtivo. Tal movimento, amparado pela “Lei de Cotas” - obriga as organizações, que possuem a partir de 100 funcionários, a contratarem pessoas com deficiência em uma fração progressiva de 2% a 5% - tem no setor industrial a sua maior representação, ao mesmo tempo em que possui um ambiente altamente mecanizado e tecnologicamente inovador. A partir deste cenário, realizou-se uma pesquisa no setor industrial da cidade de Ponta Grossa – PR para mapear os níveis de satisfação das pessoas com deficiência, que estão atuando nesse setor, a partir dos critérios de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, o instrumento utilizado nesta pesquisa é o questionário de Qualidade de Vida no Trabalho de Carvalho-Freitas (2007), adaptado dos determinantes estabelecidos por Walton (1973). Esta pesquisa caracteriza-se como aplicada, com objetivos exploratórios em caráter quantitativo - a partir de um estudo de casos múltiplos – em que o instrumento de análise foi aplicado em três organizações industriais, localizadas na cidade de Ponta Grossa – Paraná, dos segmentos: Alimentos e Madeira, todas de grande porte, perfazendo um total de 1693 colaboradores com uma população de 24 colaboradores com deficiência, dos quais 58% (14) são mulheres e 42% (10) homens. O diagnóstico demonstrou que os colaboradores com deficiência, estão satisfeitos com as condições de trabalho, bem como, aos direitos trabalhistas, o equilíbrio trabalho e vida e a relevância do seu trabalho. Um fator que se apresenta como destoante refere-se à falta de oportunidades de crescimento profissional e salarial no seu ambiente produtivo. Além destes resultados, pode-se observar que as estruturas arquitetônicas e tecnológicas não são barreiras no processo de sua inclusão no ambiente produtivo, mas sim, as atitudes das pessoas que não possuem deficiência, devido à falta de sensibilização e conhecimento da realidade da Pessoa com Deficiência, gerando o estigma de que a deficiência suscita incompetência no trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Qualidade de Vida no Trabalho. Acessibilidade.

ABSTRACT

CAZINI, Janaina. **Quality of work life of people with disabilities:** a case study in the industrial city of Ponta Grossa. 2013. 96 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Federal Technology University - Parana. Ponta Grossa, 2013.

The labor market and public policies are part of the stage of social transformation that is shaping the profile management organizations, called of integration of people with disabilities in the production world. Such a move supported by the "Quota Law" - requires organizations that have from 100 employees to hire people with disabilities in a progressive fraction of 2% to 5% - its largest representation is in the industrial sector, at the same time has an environment highly mechanized and technologically innovative. From this scenario, was held out a survey to map the levels of satisfaction of persons with disabilities who are working in the industrial sector of Ponta Grossa city, based on the evaluation criteria for the Quality of Working Life. For both, the instrument used in this research is the questionnaire Quality of Work Life – by Carvalho-Freitas (2007), adapted the determinants established by Walton (1973). Thus, this research is characterized as applied, with goals exploratory in quantitative character – from a multiple cases study - where the analysis tool was applied in three industrial organizations, located in the city of Ponta Grossa – Paraná, of the segments: Food and Wood, all large-sized, with a total of 1693 employees, with a population of 24 employees with disabilities, of which 58% (14) were women and 42% (10) men. The diagnosis showed that employees with disabilities are satisfied with the working conditions, as well as labor rights, work-life balance and relevance of their work. One factor that presents itself as dissonant refers to the lack of opportunities for professional growth and salary in your production environment. Besides these results, one can observe that the architectural and technological structures, are not barriers in the process of their inclusion in the production environment, but the attitudes of people who do not have disabilities, due to lack of awareness and knowledge of the reality of the person with disability, generating stigma that disability raises incompetence at work.

Keywords: People with disabilities. Quality of work life. Accessibility.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Mapa do percentual de deficiência no Brasil | 22 |
| Figura 2 - Proporcionalidade da função administrativa | 36 |
| Figura 3 - Áreas de interesse do enfoque comportamental | 38 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Percentual de deficiências no Brasil | 23 |
| Gráfico 2 - Faixa etária das deficiências no Brasil | 24 |
| Gráfico 3 - Comparação dos níveis de instrução no Brasil | 25 |
| Gráfico 4 - Perfil dos tipos de deficiência contratadas em 2011 no Brasil | 27 |
| Gráfico 5 - Porcentagem de funcionários contratados nas indústrias de Ponta Grossa..... | 54 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|----------|--|
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estudos Econômicos, Sociais e Estatísticos |
| FEBRABAN | Federação Brasileira de Bancos |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| LIBRAS | Língua Brasileira de Sinais |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PcD | Pessoa com Deficiência |
| PIA | População em Idade Ativa |

LISTA DE QUADROS

| | | |
|----------|---|----|
| Quadro 1 | Evolução dos Termos e Significados | 17 |
| Quadro 2 | Respostas às partes interessadas | 41 |
| Quadro 3 | Quadro de Influências – Escola das Relações Humanas e Movimento da Qualidade de Vida no Trabalho | 43 |
| Quadro 4 | Fatores intervenientes da Qualidade de Vida no Trabalho | 45 |
| Quadro 5 | Comparação das Adaptações de Carvalho-Freitas (2007) no modelo de questionário sobre a QVT de Walton (1973) | 48 |
| Quadro 6 | Perfil das indústrias participantes | 55 |

LISTA DE TABELAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabela 1 | Índices de contratações, em 2011, por setor econômico. | 30 |
| Tabela 2 | Perfil do setor industrial | 54 |
| Tabela 3 | Estatística descritiva do fator satisfação com a remuneração | 56 |
| Tabela 4 | Resultados do fator satisfação com a remuneração, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 56 |
| Tabela 5 | Estatística descritiva do fator satisfação com as condições de trabalho. | 57 |
| Tabela 6 | Resultados do fator satisfação com as condições de trabalho, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 58 |
| Tabela 7 | Estatística descritiva do fator satisfação com o uso e desenvolvimento de capacidades. | 58 |
| Tabela 8 | Resultados do fator satisfação com o uso e desenvolvimento de capacidades, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 59 |
| Tabela 9 | Estatística descritiva do fator satisfação com suas habilidades de crescimento profissional. | 60 |
| Tabela 10 | Resultados do fator satisfação com sua habilidade de crescimento profissional, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 61 |
| Tabela 11 | Estatística descritiva do fator integração social na organização | 62 |
| Tabela 12 | Resultados do fator satisfação com integração social na organização, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 62 |
| Tabela 13 | Estatística descritiva do fator direito na instituição. | 63 |
| Tabela 14 | Resultados do fator direitos na instituição, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 64 |
| Tabela 15 | Estatística descritiva do fator equilíbrio trabalho e vida. | 64 |
| Tabela 16 | Resultados do fator equilíbrio, trabalho e vida, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 65 |
| Tabela 17 | Estatística descritiva do fator relevância do trabalho | 66 |
| Tabela 18 | Resultados do fator Equilíbrio trabalho e vida, segundo a organização a que pertence os respondentes. | 67 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA..... | 14 |
| 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA..... | 14 |
| 1.2.1 Objetivo Geral..... | 14 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos..... | 14 |
| 1.3 JUSTIFICATIVA..... | 14 |
| | |
| 2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO SOCIAL | 16 |
| 2.1 TAXONOMIA DA DEFICIÊNCIA..... | 17 |
| 2.2 SOCIEDADE INCLUSIVA..... | 20 |
| 2.3 O MAPA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL | 21 |
| | |
| 3 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO..... | 26 |
| 3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO | 27 |
| 3.2 EMPREGABILIDADE E ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA..... | 29 |
| 3.2.1 Empregabilidade do Estado do Paraná e da Cidade de Ponta Grossa | 32 |
| | |
| 4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | 34 |
| 4.1 EVOLUÇÃO DO PROCESSO SÓCIO-INDUSTRIAL DO TRABALHO..... | 34 |
| 4.1.1 Responsabilidade Social nas Organizações e o Trabalhador..... | 38 |
| 4.1.2 Influências no Movimento da Qualidade de Vida no Trabalho..... | 41 |
| 4.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..... | 43 |
| | |
| 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 49 |
| 5.1 INSTRUMENTOS DE PESQUISA | 50 |
| 5.2 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA | 53 |
| | |
| 6 DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA NO SETOR INDUSTRIAL..... | 55 |
| | |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 67 |
| | |
| REFERÊNCIAS..... | 71 |
| | |
| ANEXO A - QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO ESTADO DO PARANÁ..... | 75 |
| | |
| ANEXO B - QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO..... | 78 |

| | |
|---|-----------|
| QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO..... | 79 |
| ANEXO C - DADOS SOBRE A EMPRESA..... | 82 |
| ANEXO D - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..... | 85 |

1 INTRODUÇÃO

As organizações industriais estão operando em um ambiente com necessidades importantes: a primeira visa atingir seus objetivos estratégicos de qualidade e produtividade aliados a tecnologias avançadas e a segunda, gerenciar a diversidade de pessoas assim como as Pessoas com Deficiência (PcD's) que historicamente não estavam integradas aos ambientes laborais.

Esta diversidade no ambiente de trabalho está apoiada pela “Lei de Cotas”- a qual estabelece a obrigação das organizações que possuem a partir de 100 funcionários a contratarem pessoas com deficiência em uma fração progressiva de 2% a 5% - a qual tem, no setor industrial, a maior representação.

Identificando o perfil socioeconômico da Pessoa com Deficiência no Brasil – segundo dados do censo demográfico de 2010 (IBGE, 2012) - constata-se que dos 45,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, somente 44% (20,4 milhões) estão registrados e trabalhando, isso se deve a baixa escolaridade entre a idade produtiva (entre 15 anos ou mais).

A barreira profissional determinada pela falta de escolaridade e qualificação é considerada como um fator diante da diversidade de barreiras que por vezes desestimulam tanto a Pessoa com Deficiência a trabalhar quanto à empresa em se adaptar.

Para desvendar como a Pessoa com Deficiência está se inserindo gradativamente nesse ambiente, é necessário avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos mesmos, contribuindo para as práticas de relações no trabalho como no entendimento da inclusão desse contingente no ambiente de trabalho.

Para atender aos pressupostos desta pesquisa, identificaram-se na cidade de Ponta Grossa, 10 (dez) indústrias que possuem acima de 100 funcionários e estão atendendo a legislação sobre a integração de PcD's, destas, foram eleitas três empresas para participar da pesquisa, a partir do critério - maior tempo de integração de PcD's - tais indústrias possuem programas específicos que visam contratar e incluir pessoas com deficiência em todos seus ambientes de trabalho.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Tendo como foco principal a Qualidade de Vida no Trabalho de PcD's no ambiente produtivo estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa:

Quais os níveis de satisfação e insatisfação, em relação aos critérios de Qualidade de Vida no Trabalho, existentes entre os colaboradores com deficiência que atuam no setor industrial?

Com o intuito de responder este problema de pesquisa foram delimitados os objetivos mencionados a seguir.

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo Geral

Diagnosticar a satisfação e a insatisfação das pessoas com deficiência em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, no setor Industrial da cidade de Ponta Grossa.

1.2.2 Objetivos Específicos

- RELATAR, as características determinantes de pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho;
- DETERMINAR, o instrumento da Qualidade de Vida no Trabalho a ser utilizado e as indústrias participantes da pesquisa;
- AVALIAR a partir dos critérios de Qualidade de Vida no Trabalho, os níveis de satisfação e insatisfação das pessoas com deficiência do setor industrial da cidade de Ponta Grossa no ano de 2012.

1.3 JUSTIFICATIVA

Atualmente no Brasil vivem 190,7 milhões de habitantes, destes 45,6 milhões (23,91%) possuem algum tipo de deficiência, ocupados no mercado de trabalho, somente 23,6% desse contingente. (IBGE, 2012). Estes dados mostram

que ainda é ínfima a captação e integração de Pessoa com Deficiência (PcD) no âmbito laboral.

A política nacional de acessibilidade objetiva integrar as PcD's a partir do acesso à educação, à saúde e ao trabalho, conforme descreve a Lei 8.213 de 1991, ao determinar que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência que estejam habilitadas. Observa-se neste sentido a mudança da realidade dos indivíduos historicamente considerados inaptos, para indivíduo com capacidade produtiva.

A Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP) ao analisar a Qualidade do Trabalhador no setor industrial desenvolveu uma pesquisa que resultou em um documento denominado "*Qualidade de Vida do Trabalhador nas Indústrias do Paraná*" em 2008. O documento aponta que, nos últimos tempos, as empresas têm aplicado, além do que é exigido por lei - aproximadamente R\$4,5 bilhões por ano - em investimentos sociais, soma comparável ao total das verbas que o Governo Federal destina anualmente à assistência e ao serviço social.

Com um cenário de movimento dirigido pela diversidade das relações sociais, faz-se necessário e justifica-se uma pesquisa que tenha como objetivo diagnosticar quais os critérios que contribuem para manutenção da Qualidade de Vida no Trabalho das Pessoas com Deficiências inseridas no mundo produtivo, tendo como palco para a pesquisa as organizações industriais reconhecidas por suas ações de responsabilidade social para com seus colaboradores e, por possuírem ambiente tecnologicamente diverso e inovador.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO SOCIAL

A sociedade, dentro de seus múltiplos processos evolutivos, sempre buscou oferecer aos homens meios adequados que viessem proporcionar o desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

No tocante às Pessoas com Deficiências (PcD's), objeto deste estudo, tiveram tratamentos diferenciados, dos quais muitas vezes carecidos de condições ambientais, culturais e de sobrevivência, pois não eram contempladas com meios que os auxiliassem em sua vivência na sociedade. Conforme apresenta Carmo (1991, p.13).

Na antiguidade a sociedade apresentou dois tipos de tratamentos para este contingente: inicialmente de menosprezo e eliminação - devido à necessidade de sobrevivência dos grupos em ambientes hostis como nas tribos nômades - e posteriormente de tolerância e aceitação.

Revela ainda que esse tratamento acontecia por não possuírem força produtiva para a sociedade, sendo excluídos e relegados à marginalidade social, por suas doenças e incapacidades laborais.

Comparativamente podemos utilizar dos escritos de Elias (2000) em relação aos PcD's ao referir-se a cidade de Winston Parva. Destaca o autor o processo de estigmatização social por parte dos habitantes em relação a pessoas advindas de outros lugares ao demonstrarem diferença e desprezo por elas, como se não fossem indivíduos de direitos iguais. Justifica essa conjuntura social, ao discorrer que: "A sociedade ao se dividir em grupos sociais, alguns desses grupos se consideram mais poderosos e melhores que os outros grupos, tendo como instrumento de poder a coesão interna e o controle comunitário." (ELIAS, 2000, p. 235).

Neste sentido é possível observar a sociodinâmica da estigmatização em relação aos PcD's onde o poder gerado pela coesão dos grupos considerados "perfeitos" e pelo controle que possuem entre seus grupos, condena os "não perfeitos" atribuindo a eles a separação social.

2.1 TAXONOMIA DA DEFICIÊNCIA

Referir-se, com termos corretos, às pessoas com algum tipo de deficiência é uma forma de buscar um conhecimento introdutório necessário quando se quer pesquisar suas relações em vários ambientes desde o social ao laboral.

Sasaki (2003) diz que, não há um termo único e correto, válido definitivamente para tratar as pessoas com deficiência. A razão disto reside no fato de que a cada época os termos são mudados e usados segundo os valores vigentes na sociedade, conforme se observa no Quadro 1:

| Período | Termo | Significado |
|--------------------|---|--|
| Antes do Séc. 20 | Inválidos | O termo significava “indivíduos sem valor”. |
| Século 20 até 1960 | Incapacitados | “Indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, evoluíram e passaram a significar “indivíduos com capacidade residual”. |
| De 1960 até 1980 | Defeituosos, deficientes e excepcionais | Defeituosos são indivíduos com deformidades, Deficientes para designar o tipo de deficiência: auditiva, visual, mental, física; e Excepcionais para indivíduos com deficiência mental. |
| 1981 até 1987 | Pessoas deficientes | A partir de 1981, <u>nunca mais</u> se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência, devido à intervenção da ONU. |
| 1988 até 1993 | Pessoas portadoras de Deficiência | Organizações formadas por pessoas com deficiência, adotaram esse termo por entender que o anterior caracterizava que as pessoas eram inteiramente deficientes, apresentando-se inaceitável. |
| De 1993 até 2000 | Pessoas com necessidades especiais (PNE), pessoas especiais | O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica. |
| 2005 | Pessoas com Deficiências (PcD's) | Segundo OMS e ONU, esse é o termo que será usado, pois designa o ser Pessoa e a deficiência pode ser complementada, como: Pessoa com Deficiência visual. |

Quadro 1 - Evolução dos Termos e Significados
Fonte: Adaptado de Sasaki (2003)

Observa-se que as nomenclaturas usadas para as pessoas com algum tipo de deficiência modificaram-se ao passar dos anos. Tal processo ocorreu a partir de ações determinadas pela ONU (Organização das Nações Unidas) ao intervir de forma efetiva em 1981, propondo a inclusão social e não mais o assistencialismo como única forma de apoio às pessoas com deficiência.

Desta forma, seguindo a proposta da ONU e da OMS (Organização Mundial da Saúde) na promoção da inclusão social, neste estudo será empregado, a nomenclatura - Pessoas com Deficiência (PcD's).

Também se faz necessário compreender, a partir das Leis que regem o Estado Brasileiro, o que é deficiência e quais os tipos existentes.

A Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, regulamenta que a deficiência corresponde a: “Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.” (BRASIL, Lei n. 7.853,1989).

As deficiências se apresentam tanto na esfera física como psicológica gerando impossibilidades de realizar atividades cotidianas, por isso devem ser diagnosticadas em categorias distintas, segundo Decreto nº 3298/99, Art. 4, Inciso I ao V e as atualizações do Decreto n 5.296/2004, os quais classificam as deficiências em:

I - 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;

II - 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;

III - 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 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência intelectual – 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:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;

- g) lazer;
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

VI - beneficiários reabilitados - são as que passaram por programas oficiais de recuperação de atividade laboral, possibilitando a partir da identificação de suas potencialidades, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária. Essa condição deverá ser atestada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou outro órgão por ele delegado.

VII - ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas - são aquelas que concluíram curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquelas com certificados de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Bem como, aquelas que não tendo sido submetidas a processo de habilitação ou reabilitação, estejam capacitadas para o exercício da função a ser desempenhada. (BRASIL, 2004, p 36)

Ao definir em 7 (sete) categorias as deficiências, o governo brasileiro reconhece e orienta que há diferenças entre sua população, e estas, devem ser tratadas de forma especial, contribuindo para o processo de inserção, integração e inclusão social e laboral, das pessoas que se enquadram em alguma dessas categorias.

Desta forma e para efeitos deste estudo é necessário ainda compor a descrição de termos usados para descrever as relações sociais com as Pessoas com Deficiência.

O termo **Integração** será entendido, como as práticas que buscam melhorar a Pessoa com Deficiência para viver em sociedade, com ênfase nas atividades de reabilitação. (SASSAKI, 2007)

O termo **Inserção** será entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência, em ambientes de trabalho, junto com as demais pessoas, para a realização de atividades profissionais.

A **Inclusão** está na esfera social da deficiência, correspondendo aos resultados da melhoria na qualidade de vida das PcD's em virtude das formas de integração e inserção dos mesmos na sociedade.

O caminho da integração, inserção e inclusão de PcD's, passa pelo claro entendimento da realidade das deficiências, assim como compreender os termos que representam as formas de inserção desse contingente, na sociedade e no trabalho auxiliará na construção dessa realidade.

2.2 SOCIEDADE INCLUSIVA

A sociedade contemporânea e suas relações com as Pessoas com Deficiência (PcD's) podem ser consideradas a partir das visões dos autores: BONETI (1997), STRIJKER (2003), CRUZ (2003) e SASSAKI (2007), os quais apresentam as dificuldades percebidas na sociedade e sugerem ações sociais e governamentais para que as barreiras sejam superadas, não só pelas PcD's, mas por toda a sociedade.

Strijker (2003) entende que a sociedade ainda alimenta preconceito com a minoria e este é percebido nas restrições que os deficientes enfrentam ao se locomoverem entre os ambientes sociais, nas tecnologias que não contemplam suas diferenças e na falta de uma educação esclarecedora e inclusiva, conforme explica:

[...] na sociedade a qual vivenciamos existem inúmeros problemas. Entre estes se destacam: os preconceitos que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças, os ambientes físicos restritivos, os discutíveis padrões e normalidades, os objetos e outros bens fisicamente inacessíveis, os pré-requisitos destinados apenas à maioria aparentemente homogênea, a desinformação sobre deficiência e direitos, as práticas discriminatórias em praticamente todos os setores da atividade humana. (STRIJKER, 2003, p.167)

Reconhecendo as mesmas dificuldades Cruz (2003) recomenda uma ação imediata do Estado Democrático para o desenvolvimento de ações que contribuam com a inserção dos deficientes em toda a sociedade, ao declarar:

Investir na inclusão deste grupo não significa assistencialismo social. Ao contrário, é imperativo estatal no paradigma do Estado Democrático de Direito. Assim, uma revisão geral de conceitos é fundamental, tanto nos espaços da autonomia pública quanto na privada, para que se promova a integração desse grupo, que certamente abrange um décimo do contingente populacional de qualquer País. (CRUZ, 2003, p. 271).

Numa perspectiva mais otimista, Sasaki (2007) revela que há uma evolução do processo social a partir da geração de leis que ampliam a participação dos “deficientes” em várias áreas sociais desde inserção escolar até a laboral mobilizando a sociedade como um todo. Acrescendo que tal mobilização está direcionando a sociedade para uma civilização mais inclusiva – Sociedade Inclusiva

– que não tornará as diferenças uma barreira para as minorias, mas um desafio a ser superado por todos.

A sociedade inclusiva é uma expressão usada para conceituar uma sociedade onde todos, sem distinção, atuam de forma efetiva em todos os âmbitos sociais. Conforme conceitua Boneti (1997):

Uma sociedade inclusiva implica na conquista do espaço social mediante as interações que se estabelecem no interior dos grupos sociais através de uma participação real das pessoas como membros ativos e produtivos da sociedade, o que significa uma participação real na escola, no lazer e no trabalho. (BONETI, 1997, p. 35)

O movimento de inclusão de Pessoas com Deficiência está migrando do assistencialismo e amparo para a inclusão em todos os ambientes sociais. Mas observa-se que as barreiras ainda existentes, neste processo, têm como base as relações desse contingente com as pessoas sem deficiências sendo esta última, responsável em proporcionar caminhos e instrumentos que possam ameniza-las.

2.3 O MAPA DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O IBGE iniciou seus trabalhos para identificar as deficiências no Brasil, a partir do Censo Demográfico de 2000, o qual demonstrou que existiam 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Já o censo de 2010 constatou 45,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, na análise por sexo, observou-se que 26,5% da população feminina (25,8 milhões) possuía pelo menos uma deficiência, contra 21,2% da população masculina (19,8 milhões). Em relação ao percentual de pessoas com deficiência no Brasil por estado, segundo dados do IBGE (2012) tem-se o seguinte quadro:

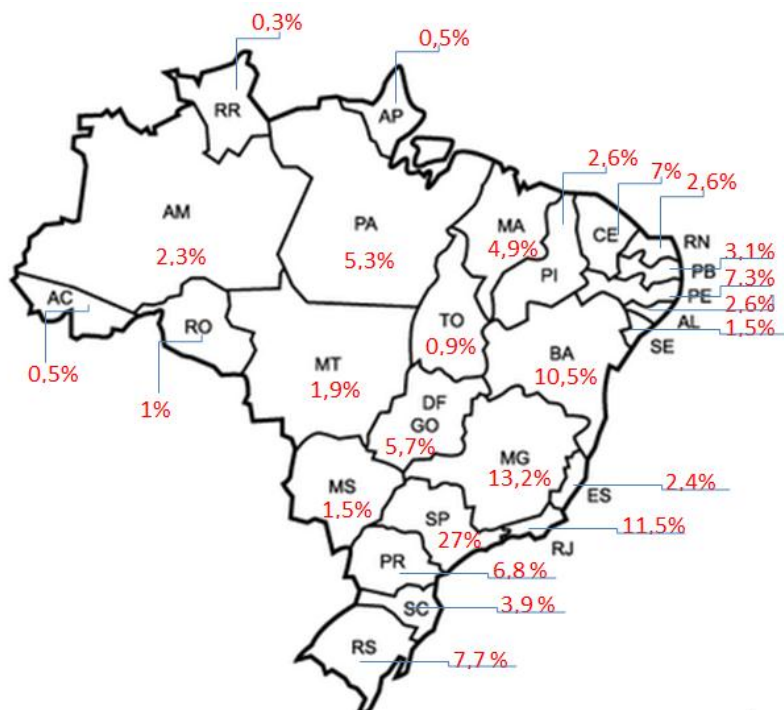


Figura 1 - Mapa do percentual de deficiência no Brasil
Fonte: Adaptado dos dados do IBGE (2010)

O mapa contempla um panorama da realidade demográfica dos estados em relação às pessoas com algum tipo de deficiência, em que se observam os estados de São Paulo (27%), Minas Gerais (13%), Rio de Janeiro (11,5%) possuem uma grande concentração deste público. O estado do Paraná (6,8%), região foco desta pesquisa onde está localizada a cidade de Ponta Grossa, ocupa o sexto lugar nos percentuais de deficiência no Brasil.

Em relação ao percentual de deficiências no Brasil no gráfico 1(um) é demonstrado o percentual de cada tipo de deficiência.

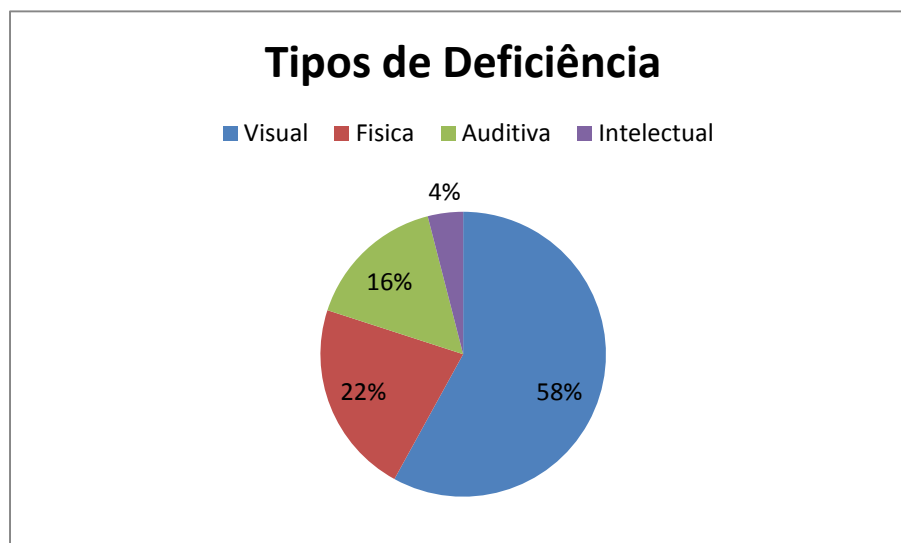


Gráfico 1 - Percentual de deficiências no Brasil
Fonte: IBGE (2010)

As pessoas com deficiências múltiplas, que possuem mais de um tipo de deficiência, correspondem a 25% do total apresentado no gráfico, tal dado não se apresenta particionado no gráfico, pois o IBGE as incluiu mais de uma vez.

Os dados apresentados pelo Censo Demográfico 2010 - na modalidade tipos de deficiência - representam uma análise aparente sobre as deficiências, haja vista que os tipos de deficiências são desmembrados em subtipos por possuírem diferenças significativas como, por exemplo, a deficiência física que possui em torno de 15 tipos que se diferenciam desde Ostomia¹ ao Nanismo², além de não delinear as deficiências congênitas ou adquiridas.

As deficiências visuais e físicas compreendem 80% da população de PcD's, as causas para que possuam grande representatividade podem ser analisadas através das considerações de Paz (2006), quando justifica as deficiências em nossa sociedade.

[...] desde lesões neurológicas, neuromusculares e/ou ortopédicas (adquiridas em acidentes de trânsito ou de trabalho, por seqüela de alguma doença, como a poliomielite ou acidente vascular cerebral – AVC), até por má formação congênita. Há também aquelas decorrentes de origem genética, como é o caso de trisomia de cromossomo 21, a forma síndrome de Down. (PAZ, 2006, p. 21)

¹ Ostomia: Qualquer abertura cirúrgica de uma víscera ao meio externo (www.ibc.gov.br . Acesso em 20/05/2012).

² a) Deficiência congênita: aquelas provenientes desde o nascimento. b) Deficiência adquirida: aquelas adquiridas ao longo da vida. (FEBRABAN, 2007).

O autor ainda explica que o Governo Federal tem atendido as recomendações da OMS – Organização Mundial da Saúde, no tocante a erradicação de doenças infectocontagiosas, que poderiam causar deficiências físicas e/ou sensoriais, como exemplifica a erradicação de casos de poliomielite no Brasil desde 1990.

Sobre a faixa etária o IBGE apresenta os seguintes dados no gráfico 2:

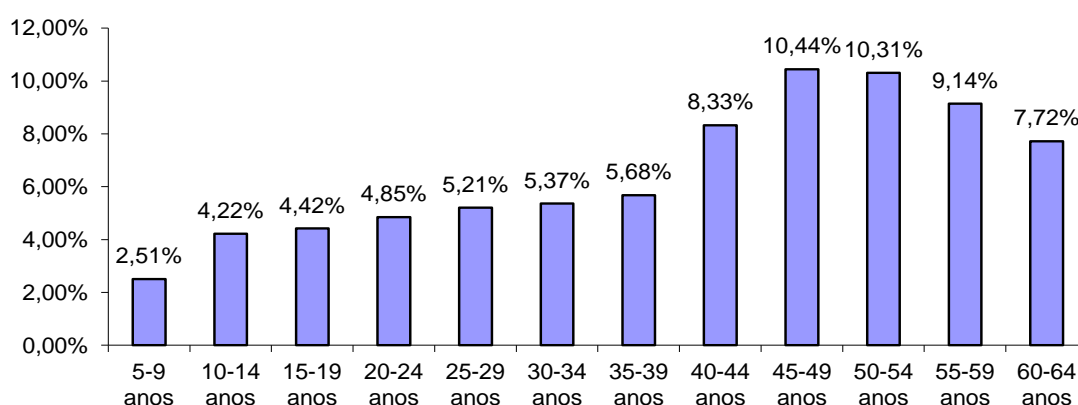


Gráfico 2 - Faixa etária das deficiências no Brasil
Fonte: IBGE (2010)

Observa-se que a população com deficiência se apresenta em todas as faixas etárias e quanto maior a idade, maior também a quantidade de indivíduos que possuem alguma deficiência – apenas 2,5% estão na faixa de 5 a 9 anos, enquanto que na população com 40 anos ou mais este índice é de 45,94%.

No período de plena atividade produtiva, conforme o PIA³ (População em idade ativa), os índices correspondem a 92,37%, demonstrando também que o trabalho pode ser considerado como um fator promotor da deficiência.

Paz (2006) apresenta em seus estudos que há existência de uma tênue diminuição de ocorrência de deficiência adquirida por acidentes, devido às campanhas e as leis para a redução de acidentes de trânsito, bem como a instalação de Comissões Internas para a Prevenção de Acidentes (CIPA) nas indústrias brasileiras.

³ PIA: Compreende as pessoas economicamente ativas e as inativas. Segundo a definição utilizada pelo IBGE (PME), limita-se às pessoas com 15 e mais anos de idade. Fonte: <http://www.dieese.org.br/bmacro/gloss.html>

No tocante ao nível de instrução o Censo Demográfico 2010, apresenta os seguintes dados (gráfico 3):

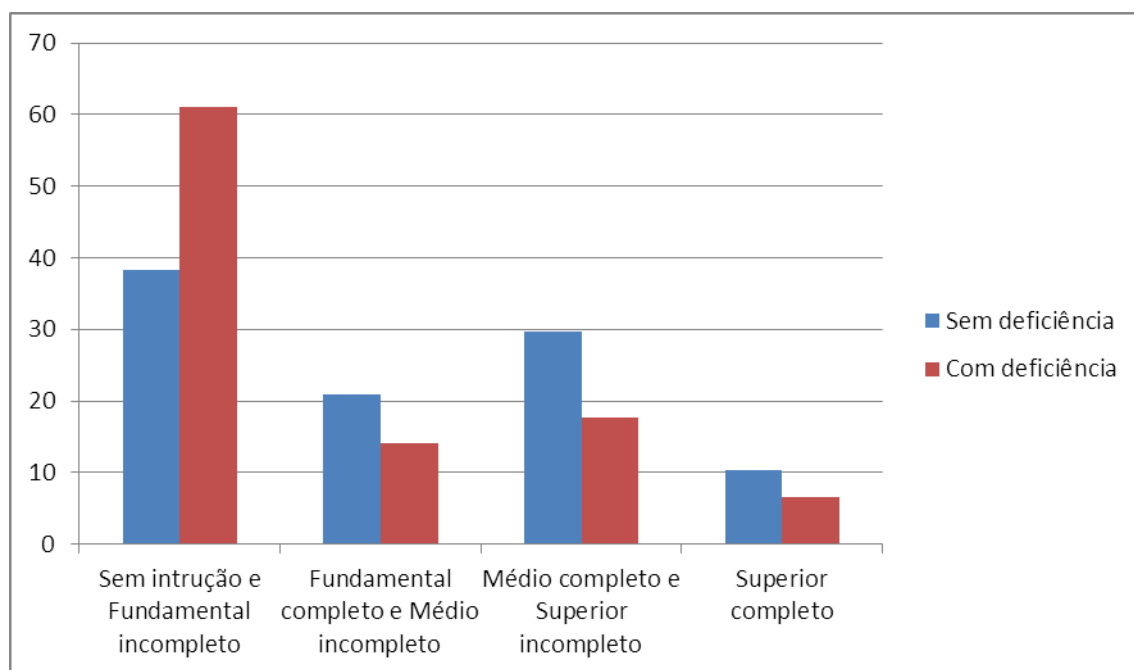


Gráfico 3 - Comparação dos níveis de instrução no Brasil
Fonte: IBGE (2010)

Ao analisar estes dados percebe-se que conforme o nível de instrução aumenta, a quantidade de estudantes que possuem deficiência diminui consideravelmente. Havendo uma desvantagem escolar das pessoas com deficiência em relação as que não são deficientes.

Tal realidade torna-se um limitador tanto para as pessoas com deficiência conquistarem uma vaga no mercado de trabalho como para as organizações em cumprir as exigências da Lei 8.213/91.

Neste contexto, desenvolver estudos que busquem analisar as percepções das pessoas com deficiência, sobre o trabalho e sua qualidade de vida, poderá somar com ações mais efetivas no processo de inclusão.

3 A INSERÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

O aparato legal brasileiro, que objetiva inserir Pessoas com Deficiência (PcD's) na sociedade teve seu início com a Constituição Federal de 1988, que versa em seu art. 203: "Todas as pessoas portadoras de deficiência que comprovem não possuir meios de se sustentarem ou de serem sustentados por familiares receberão um salário mínimo mensal".

Complementando a Constituição Federal de 1988, o Senado Federal promulgou a Lei nº 8.213/91, na qual passa a responsabilizar também as organizações privadas pela integração de PcD's em ambientes laborais, uma vez que estabeleceu em seu artigo 93:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, nas seguintes proporções:

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%.

(Lei 8213/91)

Determina ainda que empresas cujo quadro de pessoal já esteja preenchido, sem, no entanto, atender o percentual exigido para a cota, deve promover o preenchimento de forma gradativa, à medida que surjam vagas.

Ressalta-se que a citada lei não se aplica aos órgãos públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Para estes órgãos estabeleceu-se a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais a qual determina em seu artigo 5, inciso 2, que seriam destinados, preferencialmente, às pessoas com deficiência até 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. Contudo, as vagas reservadas ficarão liberadas se não tiver ocorrido inscrição ou aprovação de candidatos com deficiência para seu preenchimento.

A partir de tais pareceres Legais, sobre a integração de PcD's nos ambientes laborais, torna-se necessário conhecer como estas ações estão ocorrendo de forma concreta no mercado de trabalho.

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Ao analisar a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, utilizou-se como fonte o Censo de 2010 e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) através do Observatório do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo como indicadores: a taxa de atividade, que é o percentual de pessoas economicamente ativas na população de 14 ou mais anos de idade; e o nível de ocupação, que é o percentual de pessoas de 14 anos ou mais ocupadas neste período.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o ano de 2011, encerrou com 29.773 contratações de Pessoas com Deficiência (PcD's), totalizando uma população ocupada de 23,6% o que representa 20,4 milhões de trabalhadores com pelo uma das deficiências investigadas do total de ocupados 86,4 milhões em postos de trabalho. Em contrapartida 23,7 milhões de PcD's em idade produtiva (14 anos ou mais) ainda permanecem fora do mercado de trabalho. Da população de PcD's, integrados no mercado de trabalho, 60,3% são homens e 41,7% são mulheres, o que representa uma diferença de 18,6 pontos percentuais.

Conforme dados do Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego⁴, em 2011, os tipos deficiências que foram contratadas no Brasil apresenta-se desta maneira (gráfico 4):

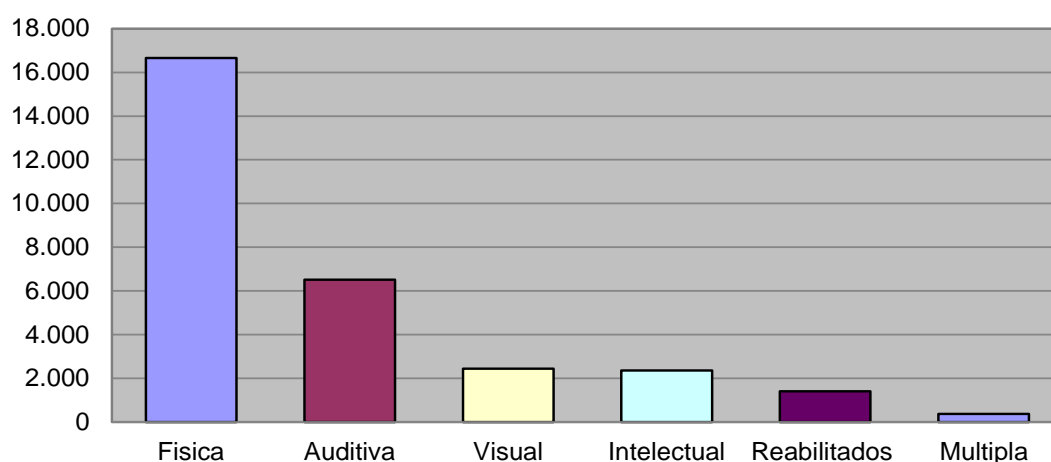


Gráfico 4 - Perfil dos tipos de deficiência contratadas em 2011 no Brasil

Fonte: Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MTE

⁴ O Observatório do Mercado de Trabalho Nacional é um órgão de assessoramento técnico do MTE, dedicado à promoção de conhecimentos sobre o mundo do trabalho e a legislação pertinente. (<http://portal.mte.gov.br>)

O gráfico 4 ilustra a deficiência do tipo física com grande representatividade em 56% (16.660) das contratações seguidas pela deficiência auditiva 22% (6.516), deficiência visual com 8,23% (2.450), intelectual com 7,95% (2.367), reabilitados com 4,57% (1.409) e múltiplas com 1,25% (371).

Entende-se que essa maior representatividade de deficiência física se deve a diversidade de deformidades físicas que a lei contempla as quais podem ser consideradas como leves ou severas - em conjunto - com postos de trabalhos que exigem maior competência intelectual.

O IBGE ainda apresenta que as PcD's empregadas com carteira assinada correspondem a 40,2%, uma diferença de 9 pontos percentuais em relação à população sem qualquer dessas deficiências (49,2%).

Em relação ao rendimento mensal de trabalho recebido pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas, com pelo menos uma das deficiências investigadas, observou-se que 46,4% dessa população recebiam até um salário mínimo ou não tinham rendimento, uma diferença de mais de nove pontos percentuais para população sem qualquer dessas deficiências (37,1%).

Ao adicionar a essa análise o tipo de deficiência, constatou-se que, para as pessoas com deficiência mental ou motora, ocupadas na semana de referência, o maior percentual se encontrava nas classes de mais de meio a um salário mínimo de rendimento de trabalho (27,6% e 28,7%, respectivamente). Já a maior parte das pessoas de 14 anos ou mais com deficiência visual ou auditiva, ocupadas na semana de referência, concentrava-se na classe de 1 a 2 salários mínimos: 29,0% e 28,4%, respectivamente.

Segundo a FEBRABAN (2007, p. 44) “não há significativa relevância que contribuiria para um perfil sócio econômico desigual entre os trabalhadores não deficientes e os que possuem algum tipo de deficiência”.

O nível salarial possui pouca distância entre o nível salarial das pessoas que não apresentam deficiência, ou seja, não refletindo desigualdade salarial por causa da existência de deficiência, isso se deve ao crescimento de contratações de PcD's ao longo do tempo no mercado brasileiro.

3.2 EMPREGABILIDADE E ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2006, dirigindo as dificuldades que possam ser encontradas no processo de integração das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho orientam:

Os empregadores devem assegurar a realização de adaptações ou de redesenho de ferramentas, máquinas, do espaço e das estações de trabalho e do ambiente com vista a atender às necessidades de pessoas com deficiência. Poderá incluir também ajustes na organização do trabalho, no horário de trabalho, no sequenciamento das operações, em redução de tarefas e seus elementos básicos. (OIT, 2006, p. 11).

Em relação aos setores da economia que mais absorveram esta mão de obra em 2011, o Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MTE, assim destaca (tabela 1):

Tabela 1 - Índices de contratações, em 2011, por setor econômico

| SETOR DA ECONOMIA | | |
|-----------------------------|---------------|------------|
| Movimentos | Admitidos | % |
| Extração mineral | 83 | 0,3 |
| Indústria de transformação | 8.608 | 30 |
| Serviços Industriais | 236 | 0,8 |
| Construção Civil | 1.904 | 6,4 |
| Comércio | 6.259 | 20 |
| Serviços | 11.592 | 39 |
| Administração Pública | 118 | 0,4 |
| Agropecuária, Caça e pesca. | 973 | 3,1 |
| TOTAL | 29.773 | 100 |

Fonte: Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MTE

Os setores de Serviços, Indústria de Transformação e Comércio por representarem alto índice de postos de trabalho, perfazem um total de 89% das contratações.

Entende-se que o setor de serviços destaca-se entre todos, com 39%, por possuir maior flexibilidade para adaptações de acessibilidade que os outros setores.

Já o setor industrial apresenta postos de trabalho com alta tecnologia e processos complexos, nos quais as adaptações para atender a demanda de colaboradores com deficiência podem se tornar onerosas e morosas.

Tanaka e Manzini (2005) revelaram, que um grande número de empresas contratam PcD's apenas para adequarem-se à lei e que a concepção dos empregadores sobre as dificuldades desses funcionários se devem as suas condições médicas. Destacam que as empresas ainda alegam que problemas de escolaridade e inadequação de programas de treinamento são as barreiras encontradas para seleção de pessoas com deficiência.

Freedman e Keller (1981), em estudo semelhante, averiguaram as inúmeras crenças que dificultam a contratação das pessoas com deficiência, tais como: o alto índice de absenteísmo, produtividade de baixa qualidade, grandes gastos para adaptar o local de trabalho e a visão de que as pessoas com deficiência devem ser tratadas de maneira diferente dos demais colaboradores.

Neste contexto, surgem novos desafios para as organizações: encontrar pessoas com deficiências que estejam qualificadas e inclui-las aos ambientes laborais. Como o foco de estudo está centrado no setor industrial percebe-se que tal desafio é ainda maior, pois o ambiente industrial exige constante treinamento devido à existência de elementos nocivos ao homem, bem como o manuseio de equipamentos tecnologicamente complexos.

Neste sentido, Rabelo (2008, p. 32) orienta que:

[...] é imprescindível a escolha do tipo de trabalho a ser desenvolvido, as necessárias adaptações, a capacitação de deficientes e dos demais colegas de trabalho e, em especial, a decisão técnica de quais pessoas (em função do tipo de deficiência) poderão vir a desempenhar a atividade, sem esforço excessivo, constrangimento (para si, para os demais trabalhadores e para os clientes), riscos de agravamento de sua deficiência ou da segurança (do próprio, de terceiros ou das instalações). (RABELO, 2008, p 32).

Compartilhando com esta afirmativa, Sasaki (2007) discorre sobre as medidas de acessibilidade necessárias para que, qualquer pessoa, com ou sem deficiência tenha os mesmos direitos de oportunidades e de circulação nos ambientes e organizações.

- a) Acessibilidade arquitetônica: sem barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários.
- b) Acessibilidade comunicacional: sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braille, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).
- c) Acessibilidade metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.).
- d) Acessibilidade instrumental: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.).
- e) Acessibilidade programática: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc.).
- f) Acessibilidade atitudinal: sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho. (SASSAKI, 2007, p 21).

Conyers et.al. (1999) orientam que os programas de treinamento nas organizações inclusivas, devem envolver a todos - pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência - abordando sempre os aspectos de conscientização e sensibilização junto com os temas do cotidiano organizacional.

Para Rabelo (2008) quando os trabalhadores participam do processo de melhoria na acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, estão realizando uma avaliação crítica e construtiva dos seus processos de trabalho e da sua responsabilidade. Neste contexto o autor orienta que a organização pode ser considerada inclusiva, pois o seu ambiente está transformado, com pessoas sendo ouvidas, participando e se envolvendo mais.

Entende-se, que a empregabilidade da Pessoa com Deficiência não depende somente da qualificação para o trabalho, mas também depende da preparação das organizações quanto a sua estrutura física, funcional (hierarquia, tarefas, normas e regras) e nas relações sociais que devem ocorrer entre gestores e colegas de trabalho. E que estas relações sociais ocorridas no trabalho sejam acompanhadas e, por vezes, monitoradas como ocorre com pesquisas sobre o clima organizacional dos colaboradores, buscando compreender o nível de satisfação com o trabalho que realizam.

3.2.1 Empregabilidade do Estado do Paraná e da Cidade de Ponta Grossa

A cidade de Ponta Grossa, palco deste estudo, fica localizada no sul do Brasil, que compreende 3 (três) Estados: Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Segundo dados do SESI (2008) a região Sul é a segunda mais industrializada do país e tem polos industriais que se destacam como as siderúrgicas, químicas, de couros, de bebidas, de produtos têxteis e alimentícios.

Aponta também que os índices sociais da região Sul se apresentam muito acima da média brasileira, em vários aspectos: é o terceiro maior PIB per capita do país; tem o maior índice de alfabetização do país 94,8% da população e por fim possui o maior IDH (índice de desenvolvimento humano) do Brasil 0,831.

Segundo dados da SETS⁵ (ANEXO A), em relação ao processo de empregabilidade de Pessoas com Deficiência em 2011 foram abertas 29.453 vagas no Estado sendo que somente 1.761 foram preenchidas ou seja, 5,7% do montante, um resultado significativo da falta de qualificação de mão de obra e da falta de adequação das instalações das organizações.

O setor que mais disponibilizou vagas foi o da Indústria, mas o que mais contratou foi o setor de Comércio, entende-se que esse setor possui maior flexibilidade para adaptações que o ambiente industrial devido aos equipamentos e instalações.

A cidade de Ponta Grossa - sede das indústrias pesquisadas – localiza-se no centro do estado do Paraná, distante 103 quilômetros da capital Curitiba, com uma população de 311.611 habitantes, considerada a quarta cidade mais populosa do estado e possui 28% (88.512) de sua população com algum tipo de deficiência, conforme dados do censo de 2010 (IBGE, 2012), possui o maior parque industrial do interior do estado e um importante entroncamento rodoferroviário.

Considerada uma das 100 melhores cidades para trabalhar, segundo o Guia Você S/A e FGV – Fundação Getúlio Vargas de 2009, na posição de 87º do Ranking que avalia três indicadores municipais: educação, vigor econômico e serviços de saúde. “[...] a cidade possui um parque industrial diversificado e competitivo em

⁵ SETS - Secretária de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária do Paraná, que responderam a um questionário da pesquisa denominado questionário de sobre mercado de trabalho anexo A

amplo crescimento, com indústrias de vários setores como: Alimentícios, Metalurgia, Automobilístico, Químico e Mineração, Têxtil e outros [...]” (VOCÊ, 2009, p. 26).

Segundo pesquisa realizada na Agência do Trabalhador da cidade de Ponta Grossa (ANEXO B), entre o biênio 2011/2012 foram ofertadas 107 vagas para pessoas com deficiência, não possuindo informações sobre a contratação dos mesmos. A agência atende todos os setores econômicos que buscam auxílio no encaminhamento de vagas para PcD's, contudo percebe-se na pesquisa que as vagas mais ofertadas são para o setor de comércio especificamente para rede de supermercados.

A Agência apresenta que as dificuldades para encontrar profissionais que preencham o perfil da vaga, são entre outros: grau de escolaridade das PcD's; salário abaixo do mercado; exigência demasiada para o perfil da vaga; e falta de qualificação do profissional.

Reafirmando análise, de que as condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la. (ETHOS, 2006)

Compreende-se que o panorama econômico e social apresentado sobre estas localidades é favorável a pesquisa por possuir um gradativo e significativo crescimento industrial e conseqüentemente um progresso no processo de contratação de pessoas com deficiência.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Historicamente as Pessoas com Deficiências (PcD's), em virtude de sua condição, vive em constante luta para obter ou melhorar sua qualidade de vida em sociedade.

A partir do apoio do Estado de direito, a busca da qualidade de vida da PcD's passa a existir também nos ambientes produtivos, quando é requisitado a contribuir com o mesmo.

Os ambientes produtivos - principalmente os industriais, foco desse estudo, evoluíram tanto tecnologicamente como socialmente e suas estratégias atuais caminham para um linear social e tecnológico tendo como objetivo principal a melhoria contínua de seus produtos.

Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de PcD's visa preencher a lacuna existente entre esse grupo social heterogêneo e as práticas organizacionais que esquadriham a melhoria de seus produtos ou serviços.

4.1 EVOLUÇÃO DO PROCESSO SÓCIO-INDUSTRIAL DO TRABALHO

O processo de inserção do homem no ambiente produtivo traz em sua contextualização histórica momentos como a Revolução Industrial, ocorrida em meados dos séculos XVIII e XIX e a Era da Responsabilidade Social que de uma forma ou outra inseriu o homem no ambiente produtivo dinâmico, transferindo suas habilidades antes artesanais para habilidades operacionais e mecanicistas, em um ambiente socialmente aglomerado. O sistema capitalista buscava através do esforço braçal de sua mão de obra – independente de idade e sexo – rapidez e maior quantidade de produtos, como destaca Chiavenato (1983):

A utilização capitalista das máquinas no sistema fabril intensificou o caráter social do trabalho, que por sua vez implicou em:

- a) Ritmos rígidos;
- b) Normas de comportamento estritas;
- c) Maior interdependência mútua. (CHIAVENATO, 1983, p. 29).

O autor ainda destaca que essa característica de imposição fabril sobre os operários gerou uma cooperação do trabalho e a necessidade de uma regulação social voltados para modelos gerenciais que pudessem nortear as relações entre os empregadores e empregados. O primeiro modelo, idealizado por Frederick Winslow Taylor em 1913, foi denominado Administração Científica, que em sua essência, resultava em quatro grandes princípios fundamentais, a saber:

Primeiro - Desenvolvimento duma verdadeira ciência;
Segundo - Seleção científico trabalhador;
Terceiro - Sua instrução e treinamento científico;
Quarto - Cooperação íntima e cordial entre direção e os trabalhadores.
(TAYLOR, 1976, p. 118-119).

Este movimento pregava que a máxima eficiência da organização vinha de métodos científicos aplicáveis aos problemas da administração aliada a uma mão de obra treinada - sem espaço para o empirismo - desta forma o trabalhador era visto como “*homo economicus*”, ou seja, o homem movido pelo dinheiro. Como Taylor destaca:

A Administração Científica tem, por seus fundamentos, a certeza de que os verdadeiros interesses de Empregados e Empregadores são únicos: de que a prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado, e vice-versa, e de que é preciso dar ao trabalhador o que ele mais deseja - altos salários - e ao empregador também o que realmente almeja - baixo custo de produção.
(TAYLOR, 1976, p. 30).

Em 1914, surge o modelo Clássico de Administração idealizado por Henry Fayol, o qual defendia uma visão anatômica da empresa em termos de organização formal, reconhecendo a importância da formatação da autoridade, hierarquia entre os cargos e as relações de autoridades entre os trabalhadores. Apresentando a proporcionalidade da função administrativa nos diferentes níveis hierárquicos da empresa, conforme figura 2.

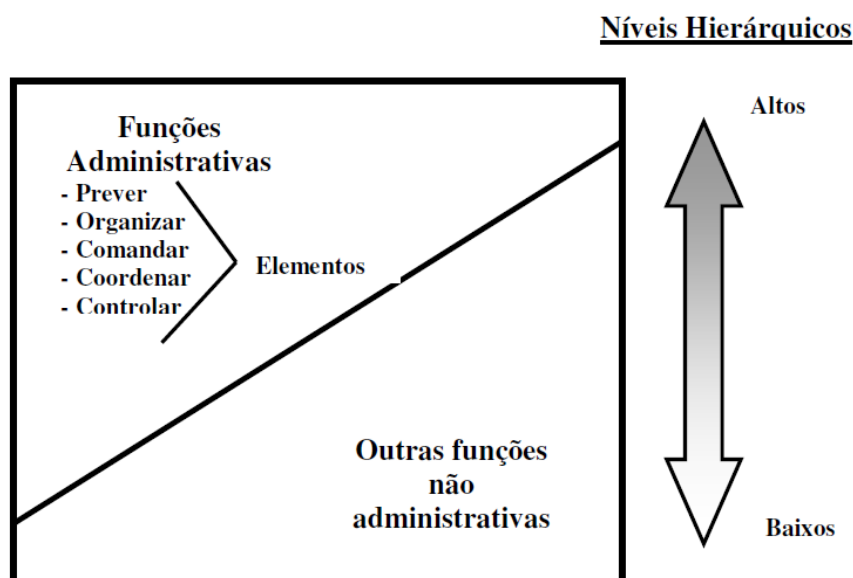


Figura 2 - Proporcionalidade da função administrativa
Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999)

Ou seja, pregava que a administração das pessoas, recursos e tecnologias não era somente responsabilidade da alta cúpula da organização, mas era distribuída proporcionalmente entre os níveis hierárquicos. Chiavenato (1999) detalha essa concepção ao descrever que “à medida que se desce na escala hierárquica, mais aumenta a proporção das outras funções da empresa e, à medida que se sobe na escala hierárquica, mais aumenta a extensão e o volume das funções administrativas.” (CHIAVENATO, 1999, p. 10).

Para Maximiano (2005) as teorias de Taylor e Fayol eram um reflexo da orientação que vinha da Revolução Industrial, na qual a prioridade era a eficiência da produção e as pessoas eram peças humanas que integravam o processo da expansão industrial. Advertindo que naturalmente a administração não iria muito longe se as pessoas não fossem consideradas em sua totalidade, como parte importante do processo de administrar as organizações.

Ainda de acordo com os ditames estabelecidos pela Revolução Industrial, as pessoas com deficiência eram excluídas da massa produtiva.

Em 1932 com o sociólogo Elton Mayo, surge um movimento que se opunha as diretrizes regidas pelo modelo mecanicista de Frederick W. Taylor da Administração Científica (1913) e do modelo clássico de Henry Fayol (1914). A sua teoria relaciona a importância do ser humano na produtividade de uma organização.

Baseado em uma experiência, conhecida como “Experiência de Hawthorne”, realizada entre 1927 a 1932, Mayo (1968), apresentou as seguintes contribuições dos seus estudos:

- a) Constatação da influência dos grupos informais no comportamento dos indivíduos no trabalho;
- b) Verificação de que o aumento da satisfação no trabalho estava relacionado com maior produtividade do grupo;
- c) Constatação de que a satisfação no trabalho estava relacionada à maior autonomia e controle sobre o ritmo de trabalho;
- d) Constatação de que as relações humanas entre os trabalhadores e seus supervisores, e trabalhadores entre si, influenciavam de maneira vital o comportamento no trabalho;
- e) Verificação de que a motivação, o espírito e o moral de grupo, a cooperação, o reconhecimento, a integração, a participação e a satisfação das necessidades sociais e psicológicas eram fatores relevantes no entendimento das relações de trabalho.

A partir dessas orientações, observa-se que o fator humano, foi colocado como peça fundamental para o aumento da produtividade das organizações, desenvolvendo na ciência da Administração um foco no comportamento das pessoas no processo de execução do trabalho.

Maximiano (2005), ao analisar a proposição de Mayo, demonstra que o comportamento humano sob a ótica das organizações divide-se em dois ramos, apresentados na figura 3. O primeiro ramo abrange as teorias sobre o comportamento das pessoas como indivíduos: suas características pessoais. O segundo ramo abrange as teorias sobre o comportamento coletivo nas organizações: envolvendo temas como clima e cultura organizacional e grupos informais.

| COMPORTAMENTO E DIFERENÇAS INDIVIDUAIS | COMPORTAMENTO COLETIVO E PROCESSOS INTERPESSOAIS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Percepção • Personalidade • Competências <ul style="list-style-type: none"> → Conhecimentos → Aptidões e habilidades → Atitudes, interesses e valores • Estilos (liderança, motivação) | <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Clima organizacional • Grupos informais • Processo de comunicação • Processo de liderança • Processo de motivação |

Figura 3 - Áreas de interesse do enfoque comportamental
Fonte: Maximiano (2005)

Compreende-se que o ser humano – enquanto trabalhador - possui dois domínios que articulam suas relações sociais: o primeiro são as relações internas do trabalhador como os campos psicológicos, percepções, necessidades e motivação; o segundo corresponde às influências do ambiente externo no trabalhador como as condições ambientais de trabalho, recompensas, desempenho e formas de gerenciamento da organização.

Apesar de Mayo evidenciar a importância do bem estar do ser humano nos processos produtivos o mesmo não apresenta alguma menção para as pessoas com deficiência e as suas particularidades ou necessidades.

4.1.1 Responsabilidade Social nas Organizações e o Trabalhador

A evolução social dentro das organizações tem seu ápice na era das organizações socialmente responsáveis, fim do século XX e início do século XXI, na qual, além do trabalhador, as organizações estenderam sua atenção para a comunidade em que estão inseridos.

O conceito sobre este movimento, de Responsabilidade Social das Organizações denominado - Responsabilidade Social Empresarial (RSE) - adotado pelo Instituto Ethos (2006), diz que:

Responsabilidade social empresarial é uma forma de conduzir os negócios que torna a empresa parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los ao planejamento de suas atividades, buscando atender as demandas de todos, não apenas dos acionistas ou proprietários. (ETHOS, 2006, p 34).

Para o IEE, quando há um envolvimento da organização, as partes interessadas na responsabilidade social correspondem aos acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente.

Grayson e Hodges (2002) abrangem o assunto ao delinearem que:

Os temas emergentes na atualidade mundial são ecologia e meio ambiente, saúde e bem-estar, diversidade e direitos humanos, e, por fim, comunidades. Estes temas estão diretamente relacionados à responsabilidade social e ambiental e à qualidade de vida das pessoas em suas comunidades. (GRAYSON; HODGES, 2002, p. 67).

Ampliando a visão sobre o impacto que esse movimento traz para todos os envolvidos. Grayson e Hodges (2002) apresentam de forma detalhada esse cenário no quadro 2:

| PARTES | INTERESSES | AÇÕES |
|-------------------------|--|--|
| Acionistas | Retorno do Investimento | Governança - Ética |
| | | Investimentos Éticos |
| | | Controle de riscos operacionais, sociais, ambientais e de imagem. |
| Funcionários | Emprego, trabalho e reconhecimento | Estabilidade e permanência no local |
| | | Saúde e bem estar |
| Prestadores de serviços | Pedidos e pagamentos regulares | Atendimento de questões ambientais e condições de trabalho |
| Fornecedores | Idem | Idem |
| Consumidores | Produtos seguros e confiáveis | Práticas ambientais, de condições de trabalho e de direitos humanos adequados. |
| Governo | Crescimento do setor privado, geração de | Alteração de investimentos exteriores |

| | | |
|------------|--|---|
| | empregos, serviços para os cidadãos de pagamento de impostos | Parcerias público-privadas |
| | | Alívio de áreas de serviços sobrecarregadas |
| Comunidade | Geração de empregos e economia local | Benefícios com contrapartida a apoio local |
| | | Patrocínio à infraestrutura local como educação e saúde |

Quadro 2 - Respostas às partes interessadas
Fonte: Baseado em Grayson e Hodges (2002)

Em relação à inclusão das PcD's na indústria, destaque deve ser dado às seguintes partes: **Funcionários, Consumidores, Governo e Comunidade.**

Ter um **funcionário** com deficiência mobiliza a organização a realizar modificações estruturais e ações que contribuam para o seu bem-estar.

Para os **consumidores** e **comunidade** a empresa apresenta-se como eticamente responsável por se adequar com questões relacionadas à inclusão social, contribuindo para melhoria da imagem da empresa no mercado.

Já as colocações das pessoas com deficiência no mercado de trabalho influenciam diretamente no auxílio de prestação continuada e auxílio doença fornecidas pelo **governo**, ou seja, esse montante poderia ser direcionado a outras ações governamentais.

As organizações, ao adotarem uma postura pautada no movimento de responsabilidade social, estão desenvolvendo diretrizes focadas nas pessoas, como ações que buscam melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores, que é o foco de estudo desta pesquisa.

Como afirma Limongi-França (2001), ao declarar que no mundo empresarial, a compreensão de uma nova forma de administrar o bem-estar social está contribuindo com a sobrevivência das empresas no mercado e, com maior qualidade de vida de seus colaboradores.

Com uma visão holística a autora ainda prevê que a partir do momento que os funcionários demandem cada vez mais por melhores condições no trabalho e, que os empregadores enxerguem os benefícios reais dessa atitude, o tema

Qualidade de Vida no Trabalho não será somente um instrumento, mas uma forma das organizações gerenciarem seus negócios.

Neste contexto, diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho das pessoas com deficiência do setor industrial resultará em grandes perspectivas das partes envolvidas (colaboradores com deficiência, empresa, governo e comunidade), contribuindo com as ações de responsabilidade social da organização industrial, promovendo o conhecimento das reais necessidades dos colaboradores com deficiência e tornando-se instrumento de avaliação social e governamental sobre as atuações das organizações.

4.1.2 Influências no Movimento da Qualidade de Vida no Trabalho

A “Escola de Relações Humanas”, assim como ficou conhecido o movimento defendido por Mayo- baseado no fator humano como diferencial na produtividade - desencadeou muitas teorias que influenciaram os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, e tais teorias são apresentadas no quadro 3 abaixo:

| Ano | Autor | Teoria |
|------|----------|---|
| 1954 | Maslow | Pirâmide das Necessidades Humanas: Identificou a busca da satisfação das necessidades humanas através do processo de motivação. Existindo uma hierarquia de cinco necessidades: Fisiológica, Segurança, Social, Estima e de Autorrealização. À medida que uma é satisfeita, a outra torna imediatamente dominante. |
| 1966 | Herzberg | Teoria Bifatorial: Divisão das necessidades descritas por Maslow nos fatores que geram satisfação e os que não geram satisfação no trabalho - fatores Motivacionais e Higiênicos - Os Motivacionais estão focados na pessoa e nas tarefas do trabalho. Os Higiênicos são externos às pessoas, como política da empresa e benefícios recebidos. |
| 1980 | McGregor | Teoria X e Y: Propõem visões distintas na gestão de pessoas. Para teoria X, os gerentes acreditam que o trabalhador evita responsabilidades e não gosta de trabalhar, assumindo que as necessidades humanas baseiam-se apenas para a sobrevivência do indivíduo. Para a teoria Y, a visão dos executivos sobre os trabalhadores é de que eles gostam de trabalhar, são auto-orientados e gostam de responsabilidade, assumindo que as necessidades de estima e |

| | | |
|------|-------|---|
| | | reconhecimento são as que motivam as pessoas. |
| 1964 | Vroom | <p>Teoria da Expectativa: Baseada na expectativa de que o trabalho a ser executado trará resultados satisfatórios que atraem o indivíduo que o executa. Essa teoria foca três relações de expectativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esforço-desempenho: refere-se à percepção do indivíduo quanto ao seu desempenho; • Desempenho-recompensa: é a crença do indivíduo de que determinado nível de desempenho levará à obtenção do resultado que se almeja; • Recompensa-metas pessoais: refere-se ao grau em que as recompensas satisfazem as necessidades dos indivíduos e à atração que elas exercem sobre essas pessoas. |

Quadro 3 - Quadro de Influências – Escola das Relações Humanas e Movimento da Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999), Maximiano (2005) e Carvalho-Freitas (2007).

Analisando o quadro 3 percebem-se algumas influências dessas teorias, sobre os estudos sobre a **Qualidade de Vida no Trabalho** como: a **Teoria das Necessidades Humanas**, com a identificação dessas necessidades na interpretação comportamental dos grupos de trabalhadores; a **Teoria bifatorial** com a orientação sobre os fatores internos e externos que influenciam na motivação dos trabalhadores; **A Teoria X e Y** sobre a influência dos gestores na motivação e comprometimento dos trabalhadores; e a **Teoria da Expectativa** que apresentou as várias relações de percepções dos trabalhadores quanto às tarefas que realiza e as recompensas que recebe em troca.

Segundo Limongi-França (2002) os temas relativos às condições de trabalho passam a ser amplamente discutidos e difundidos no meio empresarial, desencadeando uma grande demanda relativa à Qualidade de Vida no Trabalho na sociedade pós-industrial.

Gonçalves et. al. (2005), reforça esta análise, quando diz ser vital entender que o trabalhador interage com o seu trabalho, que essa interação atinge as várias dimensões, incluindo o psíquico, o físico e o social.

Pode-se destacar que, atualmente, muito tem se estudado para o alcance da melhor qualidade do trabalho prestado e maior produtividade, e nestes estudos, a tendência está na adaptação do trabalho ao homem que o executa, considerando suas características e limitações. O trabalhador passou a ser a peça fundamental no sistema produtivo. Desta forma, quanto maior a adaptação e a autossatisfação no trabalho, maior a qualidade do serviço prestado. (BARBOSA, 2006).

Diferente do que afirmava Taylor - que o maior desejo do trabalhador é ter altos salários - compreende-se que existem vários fatores ligados as necessidades psicológicas do trabalhador, que despertam a motivação e o comprometimento do mesmo para o trabalho e a organização é incapaz de elevar a produtividade se esses fatores não forem descobertos e satisfeitos.

Neste contexto entende-se que descobrir e intensificar o que dentro das organizações é possível realizar para satisfazer o trabalhador e, assim obter maior produtividade, são os propósitos dos modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.

4.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Limongi-França (2002), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entra no contexto de relações humanas e na produtividade, a partir de 1950, com as pesquisas de Eric Trist e o Instituto Tavistock, os quais estudaram os efeitos da mecanização da mineração britânica de carvão, verificando as consequências psicológicas e sociais na organização e no ambiente de trabalho da mudança tecnológica geradas.

No qual identificaram dois subsistemas da organização: o técnico e o social. O primeiro está relacionado às demandas da tarefa, ao ambiente físico e ao equipamento existente, sendo, portanto, responsável pela eficiência potencial da organização. O segundo está associado às relações sociais dos trabalhadores responsáveis pela execução das tarefas e que transformam a eficiência potencial em eficiência real nas organizações. (PUGH e HICKSON, 1997 apud CARVALHO-FREITAS, 2007).

Limongi-França (2002, p. 36) confirma tal postura e complementa: “São os colaboradores que possibilitam a vantagem competitiva nas organizações, sendo necessário que as organizações aprimorem a qualidade de vida de seus funcionários através de programas e ações que propiciem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)”.

Com o passar dos tempos foram cunhadas em várias vertentes, os modelos propostos para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, conforme o quadro 4.

| Ano | Autor | Teoria |
|------|----------|---|
| 1954 | Maslow | Pirâmide das Necessidades Humanas: Identificou a busca da satisfação das necessidades humanas através do processo de motivação. Existindo uma hierarquia de cinco necessidades: Fisiológica, Segurança, Social, Estima e de Autorrealização. À medida que uma é satisfeita, a outra torna imediatamente dominante. |
| 1966 | Herzberg | Teoria Bifatorial: Divisão das necessidades descritas por Maslow nos fatores que geram satisfação e os que não geram satisfação no trabalho - fatores Motivacionais e Higiênicos - Os Motivacionais estão focados na pessoa e nas tarefas do trabalho. Os Higiênicos são externos às pessoas, como política da empresa e benefícios recebidos. |
| 1980 | McGregor | Teoria X e Y: Propõem visões distintas na gestão de pessoas. Para teoria X, os gerentes acreditam que o trabalhador evita responsabilidades e não gosta de trabalhar, assumindo que as necessidades humanas baseiam-se apenas para a sobrevivência do indivíduo. Para a teoria Y, a visão dos executivos sobre os trabalhadores é de que eles gostam de trabalhar, são auto-orientados e gostam de responsabilidade, assumindo que as necessidades de estima e reconhecimento são as que motivam as pessoas. |
| 1964 | Vroom | Teoria da Expectativa: Baseada na expectativa de que o trabalho a ser executado trará resultados satisfatórios que atraem o indivíduo que o executa. Essa teoria foca três relações de expectativas: <ul style="list-style-type: none"> • Esforço-desempenho: refere-se à percepção do indivíduo quanto ao seu desempenho; • Desempenho-recompensa: é a crença do indivíduo de que determinado nível de desempenho levará à obtenção do resultado que se almeja; • Recompensa-metas pessoais: refere-se ao grau em que as recompensas satisfazem as necessidades dos indivíduos e à atração que elas exercem sobre essas pessoas. |

Quadro 4 - Fatores intervenientes da Qualidade de Vida no Trabalho
Fonte: Baseado em Carvalho-Freitas (2007) e pesquisa própria (2012)

Comparando os fatores citados no quadro 4 com a Teoria das Necessidades Humanas - defendida por Maslow (1954) - observa-se que o modelo de análise de Qualidade de Vida no Trabalho traçado por Walton (1973) abrange todos os grupos de necessidades humanas, como se relaciona a seguir:

Os critérios de **Remuneração e Condições de Trabalho** estão relacionados com as necessidades **Fisiológicas e de Segurança** do ser humano, ao buscar compreender a satisfação com o salário, os benefícios e a segurança do ambiente de trabalho e também da estabilidade de emprego, que a pessoa percebe nas ações da organização.

Os critérios **Uso e desenvolvimento de capacidades;** e **Oportunidade de crescimento e segurança** estão relacionados com a necessidade **Estima**, ao

mensurar a satisfação do trabalhador com as oportunidades que a empresa oferece para desenvolver seu talento e oportunizar crescimento de carreira.

Os critérios **Integração Social e Constitucionalismo** estão relacionados à necessidade **Social** ao mensurar os relacionamentos mantidos com os diversos grupos de trabalho da instituição (superiores, colegas de área) bem como os conflitos existentes neste contexto.

Os critérios **Trabalho e espaço total da vida e Relevância do trabalho na vida** estão relacionados com a necessidade de **Autorrealização** por mensurar os sentimentos de equilíbrio profissional e de contribuição social do trabalho.

Entende-se que a metodologia de avaliação proposta por Walton (1973) irá promover resultados eficazes e abrangentes, em relação às pessoas com deficiência, sendo considerado como perspectiva de análise dessa pesquisa. Pois segundo Souza (2009) há uma grande necessidade de avaliar a Pessoa com Deficiência em seu ambiente de trabalho em todas as suas necessidades enquanto ser humano e enquanto condição da deficiência.

Conforme pode ser constatado, na busca de referencial sobre a aplicação do questionário de Walton (1973), existem algumas adaptações que foram realizadas ao longo dos anos em virtude das mudanças e necessidades das organizações.

Detoni (2001), Carvalho-Freitas (2007) e Timossi (2009) são autores que se utilizaram de Walton para estabelecerem novos parâmetros para análise da QVT. Tais adaptações foram consideradas para definir a qual seria mais relevante este estudo.

Os autores Detoni (2001) e Timossi (2009), adequaram o questionário a realidade de sua época com o objetivo de obter resultados fidedignos, evitando conflitos de interpretação, por isso realizaram adaptações na linguagem a ser empregada tornando-a simples e direta.

Já as adaptações do questionário de Walton realizado por Carvalho-Freitas (2007), objetivou adaptar o questionário no sentido de abranger as questões para a realidade da Pessoa com Deficiência enquanto inserida em ambiente laboral, que em sua tese foi realizado no setor de prestação de serviços. Tais adaptações são apresentadas no quadro 5:

| Crítérios | Walton | Carvalho-Freitas |
|--|---|--|
| 1 – Remuneração | Não houve alteração | |
| 2 – Condições de trabalho | Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz como você se sente? | Com a adequação das instalações (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.) e outras. |
| | | Com as modificações de equipamentos para facilitar o seu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.). |
| 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades | Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho como você se sente? | Em relação às oportunidades para realizar atividades desafiantes e criativas. |
| | | Em relação às possibilidades de realizar atividades do início ao fim em meu cargo. |
| 4 – Oportunidades de crescimento e segurança | O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz? | Sobre as oportunidades que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função. |
| | | Sobre as oportunidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades. |
| | O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional? | Com as oportunidades que a instituição oferece para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, carreira etc.). |
| | | Com as oportunidades que tenho para "crescer como pessoa humana" na realização de meu trabalho. |
| 5 - Integração social | Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente? | Sobre o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho. |
| | | Sobre o clima (amizade, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho. |
| | Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente? | Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores. |
| | | Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área. |
| | | Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição. |
| | Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição. | |

| | | |
|--|--|--|
| 6 – Constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho. | Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente? | Com respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei. |
| | | Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da Pessoa com Deficiência. |
| 7 – Trabalho e espaço total da vida | O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar? | Sobre o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho. |
| | O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso? | Sobre o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida. |
| | | Sobre o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer. |
| 8 – Relevância do trabalho na vida | Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente? | Com a importância da função que desempenho. |
| | | Com as atividades que desempenho ao exercer minha função. |
| | O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem? | Sobre a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. |
| | | Sobre a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades. |

Quadro 5 - Comparação das Adaptações de Carvalho-Freitas (2007) no modelo de questionário sobre a QVT de Walton (1973)

Fonte: Autoria própria

Para o critério **Condições de trabalho**, Walton (1973) realiza um questionamento generalizado sobre o uso das tecnologias para a satisfação no trabalho e, Carvalho- Freitas (2007) especifica ao tratar sobre as adaptações que proporcionam o acesso ao trabalhador com deficiência e sobre as modificações que facilitam a realização desse trabalho, ou seja, analisa a aplicação por parte da empresa das tecnologias assistivas.

Importante destacar as adaptações realizadas no critério Integração Sociais para as questões que avaliam: a discriminação no local de trabalho e o relacionamento entre chefes e colegas de trabalho. Na primeira questão Carvalho-Freitas (2007) altera o foco da pergunta, pois, enfatiza a percepção do colaborador com deficiência perante o tratamento que recebe de seus superiores e colegas de trabalho, e não a percepção sobre a discriminação existente no ambiente entre os pares.

Na segunda questão, a autora estratifica as questões em vários grupos que se relacionam com o colaborador com deficiência, no intuito de obter dados específicos sobre o tratamento distinto desses grupos.

Finalizando, o critério **Constitucionalismo** no questionamento sobre o respeito à individualidade do trabalhador, a autora aponta para dois caminhos a serem avaliados: os direitos das PcD's enquanto trabalhadores, e os direitos de inclusão de PcD's no trabalho. Tais questões buscam avaliar a percepção do trabalhador para as ações de inclusão realizadas na organização como descreve a autora:

[...] apesar de a inserção de pessoas com deficiência não impactar diretamente na modificação da forma como o trabalho está dividido na sociedade capitalista, ela propicia uma nova configuração de forças neste campo, pois introduz no mercado formal de trabalho pessoas que historicamente estiveram fora dele [...] (CAVALHO-FREITAS, 2007, p. 101).

Neste contexto, observa-se que o instrumento de avaliação da Qualidade de Vida adaptado por Carvalho- Freitas coopera com um dos objetivos específicos da pesquisa que é **Avaliar, a partir dos critérios de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, a satisfação das pessoas com deficiência que estão atuando no setor industrial**, demonstrando ser o mais eficaz na busca dessa pesquisa.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os pressupostos que nortearam o caminho metodológico da pesquisa e os procedimentos adotados.

A classificação da pesquisa compreende em:

- Sua natureza é Aplicada, pois objetiva originar conhecimentos há serem aproveitáveis na prática de solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais;
- O problema é abordado de forma Quantitativa, pois se utiliza de instrumentos tipo questionário com escala de pontuação que gerarão resultados analisados com técnicas estatísticas (porcentagem media moda e desvio padrão);
- Os objetivos da pesquisa são de caráter exploratório com vertente descritiva, pois permite – através de técnica padronizada de coleta de dados (questionários) - identificar quais os níveis de satisfação e insatisfação na qualidade de vida das pessoas com deficiência que estão trabalhando no setor industrial. E a partir da compreensão dos resultados, as organizações participantes poderão desenvolver estratégias que estimulem os fatores de qualidade de vida que estão desmotivando seus colaboradores.

Referindo-se quanto aos procedimentos técnicos à pesquisa classifica-se em Estudo de Caso Múltiplos. Norteando-se por estes pressupostos, a pesquisa organizou-se em duas fases: a primeira compreendeu a escolha das organizações participantes da pesquisa; e a segunda, compreendeu a apresentação, aplicação e avaliação dos instrumentos de coleta de dados (Questionários).

Foram 24 colaboradores com deficiência que participaram da pesquisa, ou seja, a população de PcD's das indústrias pesquisadas, destes 58% (14) são mulheres, 16 pontos percentuais acima dos homens, 42% (10). A faixa etária de 20 a 25 anos apresentou 42% (10), o maior percentual entre as faixas estaria descritas no questionário QVT.

Como a pesquisa usa a técnica de Estudo de Caso Múltiplos, foi aplicado o Questionário Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a todos os colaboradores com deficiência, que possuem vínculo empregatício no período da pesquisa, com as organizações industriais elegidas.

O público pesquisado possui características distintas (deficiências) e atuam em setores com tecnologias e jornadas de trabalho diferenciadas. Dessa forma, houve situações nas quais o questionário QVT foi aplicado em forma de entrevista e com auxílio de profissionais, como o caso das pessoas com deficiência auditiva, que foi necessário à presença de intérprete de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

Os tipos de deficiências apresentadas pelos respondentes perfazem um quadro semelhante ao divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), visto que a deficiência Auditiva, 42% (10) e Física, 29% (7) correspondem a maior parcela de contratação, seguido de 21% (5) Intelectual, 8% (2) Reabilitados do INSS e 4% (1) Visual.

Sobre a escolaridade, 79% (19) possuem segundo grau completo com 17% (4) cursando nível superior e nenhum com nível superior completo refletindo a realidade apresentada no Gráfico 3 “Comparação dos níveis de instrução no Brasil” apresentado pelo IBGE, onde a população com deficiência diminui a medida que o nível de instrução aumenta.

O Nível salarial da população pesquisada corresponde até três salários mínimos conforme 96% (23).

Sobre o tempo de empresa, 62% (15) possuem de 1 a 5 anos, ou seja, possuem grande convívio na organização contribuindo para a assertividade dos resultados apresentados em suas respostas.

5.1 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Os instrumentos de pesquisa utilizados para a coleta de dados foram elaborados e validados por Carvalho Freitas em 2007 por ocasião de sua apresentação e defesa de sua tese perante banca examinadora de doutorado na Universidade Federal de Minas Gerais em 2007:

01 - Dados sobre a Empresa

O questionário **Dados sobre a Empresa** (ANEXO C), é composto por 9 (nove) questões, cujo objetivo é delinear o perfil da empresa, como: número de funcionários com deficiência, tempo de contratação, motivos da contratação, setores e turnos que os colaboradores PcD's atuam. Tais informações contribuirão para um planejamento da aplicação do Questionário Qualidade de Vida no Trabalho, nessas organizações.

Já na questão “Qual (is) os motivos que levou (ram) a empresa a contratar um trabalhador portador de deficiência? As empresas pesquisadas foram unânimes em responder: por causa da Obrigatoriedade Legal (Lei 8213/91) e por fazer parte das ações sociais da empresa; prevendo o movimento de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que em sua essência busca através das ações organizacionais atenderem a demanda de todos, neste contexto, a contratação de PcD's como ação de inclusão social.”.

02 - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O questionário **Qualidade de Vida no Trabalho** (ANEXO D) aplicado junto à população em estudo tem a finalidade de medir *o processo de qualidade de vida das pessoas com deficiência*. Este questionário é composto por 10 blocos que compreendem: 8 critérios intervenientes na Qualidade de Vida no Trabalho e 2 sobre dados pessoais e funcionais, apontados por Walton (1973):

Bloco 1 – Satisfação sobre sua remuneração;

Bloco 2 – Satisfação sobre suas condições de trabalho;

Bloco 3 – Satisfação sobre o uso e desenvolvimento de suas capacidades;

Bloco 4 – Satisfação sobre suas oportunidades de crescimento pessoal;

Bloco 5 – Satisfação sobre sua integração social na organização;

Bloco 6 – Satisfação sobre seus direitos na instituição;

Bloco 7 – Satisfação sobre o equilíbrio trabalho e vida;

Bloco 8 – Satisfação sobre a relevância do seu trabalho;

Bloco 9 – Dados pessoais;

Bloco 10 – Dados funcionais.

Assim, os blocos referentes aos oito critérios de QVT totalizam 45 questões fechadas, as quais se utilizam da escala Likert de seis pontos para medição, conforme tabela abaixo:

| | | | | | |
|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Já os blocos 9 e 10, possuem 10 (dez) questões, voltadas para explorar o perfil profissional das pessoas com deficiência que estão atuando nas organizações pesquisadas. Para compor o perfil, as questões compreendem: sexo, faixa etária, formação escolar, tipo de deficiência, área de atuação na organização e a última pergunta que estimula o entrevistado a deixar uma sugestão, para a empresa, de melhorias em suas condições de trabalho.

A análise e interpretação dos dados coletados, pelo questionário Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são apresentadas de forma quantitativa, aplicando as ferramentas da estatística descritiva como: Média, Moda, Desvio Padrão e na forma qualitativa com apresentação dos comentários dos respondentes.

Também, realizou-se a comparação entre os níveis de satisfação e insatisfação, dos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho, entre as organizações, de acordo como preconizado por Carvalho- Freitas (2007):

Para efeitos de decisão e comparação, os resultados Médios da escala Likert de 6 pontos devem ser divididos em dois grupos: o grupo de respondentes que estavam insatisfeitos com aquele fator (resultados de 1,0 a 3,5) e grupo de respondentes que estavam satisfeitos com o fator (resultados de 3,6 a 6,0). (CARVALHO-FREITAS, 2007 p. 218).

Permitindo realizar um diagnóstico sobre os critérios que estão atingindo o nível ideal de satisfação dos colaboradores e os que não conseguiram atingi-lo e assim desenvolver recomendações para cada fator analisado.

5.2 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

Para delimitar a presente pesquisa realizou-se uma busca na base de dados da instituição SESI - Serviço Social da Indústria, respeito das indústrias da cidade de Ponta Grossa, que se enquadram na “Lei de Cotas” e devam possuir programas estruturados para captação e integração de PcD’s em seus postos de trabalho.

O imperativo das indústrias possuírem uma estrutura funcional e gerencial voltada para a integração das pessoas com deficiência vem ao encontro com o entendimento de que aspectos legais não é o ponto central da integração de PcD’s, mas, sim, a reflexão e o aprendizado que decorre da convivência com o naturalmente diferente. (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

As informações coletadas na base de dados do SESI – Ponta Grossa sobre o perfil industrial dos Campos Gerais resultou na tabela abaixo:

Tabela 2 - Perfil do setor industrial

| SEGMENTO | N. DE INDÚSTRIAS | N. DE FUNCIONÁRIOS |
|-------------------|-------------------------|---------------------------|
| Alimentos | 4 | 2.814 |
| Automotiva | 1 | 219 |
| Celulose | 1 | 242 |
| Construção | 5 | 488 |
| Eletroeletrônicos | 1 | 130 |
| Madeira | 4 | 1027 |
| Metalmecânica | 13 | 2676 |
| Meio Ambiente | 1 | 185 |
| TOTAL | 30 | 7.781 |

Fonte: SESI (2011)

A partir desses dados, verificaram-se quantas possuíam pessoas com deficiência em seu quadro de funcionário e ha quanto tempo já realizavam a captação e integração de pessoas com deficiência. Os resultados são apresentados no gráfico 5:

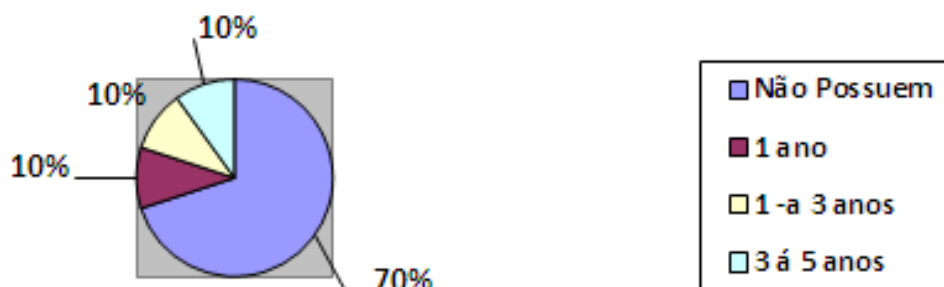


Gráfico 5 - Porcentagem de funcionários contratados nas indústrias de Ponta Grossa
Fonte: Entrevista com gerentes de R.H.

Observa-se que das organizações que se enquadram na Lei 8213/91 somente 30% (10) já possuem colaboradores com deficiência, e destes somente três organizações realizam esse processo a mais de três anos. Configurando a necessidade da pesquisa, ser em indústrias que possuem experiência de captação e integração de pessoas com deficiência, o campo de pesquisa limitou-se as 3 (três) indústrias de âmbito nacional e internacional, caracterizadas no quadro 6 abaixo, doravante denominadas de empresas A – B - C:

| Organização | Local | Segmento | Porte | Quantidade de Funcionários | Funcionários com deficiência | Tempo de Contratação de PcD |
|-------------|--------------|-----------|--------|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| A | Ponta Grossa | Alimentos | Grande | 1.100 | 10 | 4 anos |
| B | Ponta Grossa | Madeira | Grande | 343 | 8 | 5 anos |
| C | Ponta Grossa | Alimentos | Grande | 250 | 6 | 3 anos |

Quadro 6 - Perfil das indústrias participantes
Fonte: Autoria própria

Todas as organizações elegidas já possuem programas distintos, voltados para acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência. As organizações A e C buscaram consultorias especializadas em inclusão de pessoas com deficiência e promoveram cursos de qualificação para os mesmos, antes de ingressarem no ambiente de trabalho. Já a organização B contratou as pessoas com deficiências já qualificadas e as incentiva a ampliar sua qualificação através de bolsas de estudo em cursos voltados para áreas que atuam.

6 DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR INDUSTRIAL

Fator 1 – Satisfação com a Remuneração

Segundo Carvalho-Freitas (2007), o fator Remuneração tem como característica geral, contemplar a satisfação das pessoas em relação à equidade interna e externa em termos de salário e benefícios recebidos.

A Tabela 3 apresenta os principais resultados das estatísticas descritivas em relação a este fator.

Tabela 3 - Estatística descritiva do fator satisfação com a remuneração

| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|---|--------------|-------------|----------------------|
| 1. Com relação ao salário que recebo. | 3 | 4 | 0,55 |
| 2. Quando comparo o meu salário às atividades que desempenho. | 3 | 4 | 0,54 |
| 3. Quando comparo o meu salário com o salário de meus colegas de trabalho. | 3 | 4 | 0,61 |
| 4. Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tenho direito. | 5 | 6 | 0,46 |
| Total das Médias | 4 | 5 | |

Fonte: Autoria própria

As análises dos resultados médios indicam satisfação dos respondentes em relação ao salário, com frequência de resultados (moda) de aumento desta satisfação. Observou-se que os respondentes estão muito satisfeitos com os benefícios (assistência à saúde e auxílio alimentação) que as empresas pesquisadas oferecem.

Comparando a frequência dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas, verifica-se que somente a organização B, atingiu o nível de satisfação, e as outras estão faltando meio percentual para atingir a satisfação dos colaboradores.

Tabela 4 - Resultados do fator satisfação com a remuneração, segundo a organização a que pertence os respondentes

| Empresa | A | B | C |
|----------------|--------------|------------|--------------|
| Resultado % | 3,48 | 4,22 | 3,29 |
| Nível | Insatisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

Estes dados indicam que atualmente os colaboradores das organizações A e C estão insatisfeitos com seus salários, mas isso é compensado pelos benefícios oferecidos pela organização que contemplam suas necessidades imediatas, como por exemplo, a assistência à saúde (planos de saúde) visto que muitas vezes precisam de acompanhamentos médicos especializados. Este fator ainda possui a tendência (moda) de aumentar o seu nível de satisfação.

Fator 2 - Condições de Trabalho

Para Carvalho-Freitas (2007) Como característica geral, este fator focaliza a satisfação das pessoas em relação às adequações, modificações das condições de trabalho e condições de saúde e segurança no trabalho.

Tabela 5 - Estatística descritiva do fator satisfação com as condições de trabalho

| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|--|--------------|-------------|----------------------|
| 1. Com minha jornada de trabalho. | 4 | 4 | 0,75 |
| 2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades | 4 | 5 | 1,28 |
| 3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto, ao realizar minhas atividades. | 5 | 4 | 0,46 |
| 4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc...) do meu local de trabalho. | 4 | 6 | 0,24 |
| 5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc...). | 5 | 4 | 0,39 |
| 6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc...). | 4 | 4 | 0,78 |
| 7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo | 4 | 6 | 1,71 |
| Totais da Médias | 4 | 5 | |

Fonte: Autoria própria

A análise dos resultados indica que os respondentes estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas por suas organizações.

Comparando as frequências dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas (tabela 6), verifica-se que as organizações A e B atingiram o nível de satisfação e a organização C esta no nível de insatisfação.

Tabela 6 - Resultados do fator satisfação com as condições de trabalho, segundo a organização a que pertence os respondentes.

| Condições de Trabalho | | | |
|------------------------------|------------|------------|--------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 4,29 | 4,94 | 3,38 |
| Nível | Satisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

Verifica-se que quanto maior o tempo de experiência, que a organização possui em inclusão de PcD's, mais adaptada e inclusiva estará suas instalações e processos de trabalho, refletindo em uma melhor percepção do colaborador no seu processo de integração no ambiente de trabalho.

Fator 3 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades

“Significa satisfação das pessoas em relação à autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total de trabalho”. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Entende-se que é a percepção do funcionário quanto à autonomia de suas atividades dentro da empresa, e se isso gera satisfação na realização deste trabalho.

Tabela 7 - Estatística descritiva do fator satisfação com o uso e desenvolvimento de capacidades

| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|---|--------------|-------------|----------------------|
| 1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho. | 4 | 6 | 1,51 |
| 2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho. | 3 | 1 | 1,13 |
| 3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em | 4 | 3 | 0,44 |

| | | | |
|--|---|---|------|
| meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo. | | | |
| 4. Com as oportunidades que tenho em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas. | 3 | 4 | 1,38 |
| 5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo. | 4 | 6 | 1,29 |
| 6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim. | 4 | 3 | 0,83 |
| Total da Médias | 4 | 4 | |

Fonte: Autoria própria

Os resultados encontrados (Tabela 7) indicam que as pessoas estão satisfeitas com a realização de seus trabalhos e com a relação de suas funções e suas capacidades, mas percebem que tais tarefas não são estimulantes ou desafiantes bem como não possuem total autonomia em sua realização.

Sasaki (2003) considera que a autonomia de uma Pessoa com Deficiência é a condição, que ela tem, de domínio no ambiente físico e social, preservando ao máximo a sua privacidade e dignidade.

Entende-se que o domínio físico represente o ambiente físico do trabalho e o social o relacionamento com os superiores e colegas de trabalho, verifica-se que a insatisfação gerada pela falta de autonomia se encontra no domínio social, em suas relações com superiores e colegas de trabalho.

Tabela 8 - Resultados do fator satisfação com o uso e desenvolvimento de capacidades, segundo a organização a que pertence os respondentes

| USO E DESENVOLVIMENTO DE SUAS CAPACIDADES | | | |
|--|------------|------------|--------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 4,02 | 4,5 | 2,44 |
| Nível | Satisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

Já na tabela 8, constata-se que na organização C, seus colaboradores estão muito insatisfeitos com este fator, conforme descreveram nas sugestões do questionário:

- “Não gosto de ficar parada, quero trabalhar”;
- “Eu não gosto de ficar sem trabalhar, quero me envolver mais”;
- “Eu quero ter mais coisas para fazer, não gosto de ficar parada”.

A percepção do colaborador sobre o subemprego é clara e isso reflete diretamente no seu comportamento no trabalho, conforme relatou um colaborador que recebeu advertência por estar dormindo no trabalho devido à falta de tarefas.

Serrano e Brunstein (2011) alertam que o comportamento de segregação e falta de reconhecimento da capacidade laborativa das PcD's são o resultado da falta de preparo do mundo corporativo para absorver este profissional e fazê-lo progredir na empresa.

Fator 4 - Habilidades de Crescimento Profissional

Implica na satisfação das pessoas em relação às possibilidades de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho.

Tabela 9 - Estatística descritiva do fator satisfação com suas habilidades de crescimento profissional

| Bloco 04 - Sobre suas habilidades de crescimento profissional | | | |
|--|-------|------|---------------|
| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
| 1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira. | 3 | 4 | 0,95 |
| 2. Com as oportunidades que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função. | 3 | 4 | 0,59 |
| 3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades. | 3 | 1 | 1,06 |
| 4. Com as oportunidades que tenho para "crescer" como pessoa humana na realização de meu trabalho | 4 | 4 | 0,52 |
| 5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc...). | 3 | 1 | 1,16 |
| 6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição | 3 | 3 | 1,03 |
| Totais das Médias | 3 | 3 | |

Fonte: Autoria própria

A análise dos dados (tabela 9) indica que os respondentes estão insatisfeitos com as oportunidades de crescimento profissional que as empresas oferecem refletindo numa insegurança quanto ao futuro na organização. Contudo o trabalho é percebido como atividade benéfica para o crescimento pessoal e social do

colaborador. A média geral é de que os respondentes estão insatisfeitos com o fator habilidades e crescimento profissional.

Comparando a frequência dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas (tabela 10), verifica-se que as organizações A e C estão em níveis de insatisfação.

Tabela 10 - Resultados do fator satisfação com sua habilidade de crescimento profissional, segundo a organização a que pertence os respondentes

| SUA HABILIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL | | | |
|---|--------------|------------|--------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 3,23 | 4,03 | 2,31 |
| Nível | Insatisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

Os resultados encontrados (Tabela 10) indicam que, apesar da media geral revelar insatisfação a organização B – que possui mais tempo em processo de contratação de PcD's – está no nível de satisfação por parte de seus colaboradores. Já as organizações A e C, possuem colaboradores insatisfeitos devido à baixa independência que os superiores constituem a suas atividades e também a falta de comunicação por parte dos mesmos em relação às ações de planos de carreiras oferecidos pela empresa.

Sasaki (2003) reforça a necessidade de tornar acessível, não somente a estrutura arquitetônica das empresas, mas tornar acessível todos os processos, normas e regulamentos em uma comunicação clara e integrada. Denominada de acessibilidade comunicacional, o autor orienta que a mesma deve atingir todos os domínios da comunicação: na linguagem corporal, linguagem gestual, linguagem de sinais, na comunicação escrita (jornal interno, documentos, apostilas) e comunicação virtual.

Fator 5 - Integração Social na Organização

Contempla a satisfação em relação aos aspectos relacionais e de gerenciamento de conflitos na organização

Tabela 11 - Estatística descritiva do fator integração social na organização

| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|--|-------|------|---------------|
| 1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores | 4 | 5 | 0,5 |
| 2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho. | 4 | 4 | 0,73 |
| 3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição | 4 | 4 | 1,07 |
| 4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc..)que percebo no local em que trabalho. | 4 | 3 | 0,60 |
| 5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição | 4 | 4 | 0,36 |
| 6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho. | 4 | 4 | 0,81 |
| Totais das Médias | 4 | 4 | |

Fonte: Autoria própria

A análise dos resultados gerais (tabela 11) indica que os respondentes estão satisfeitos com sua integração social na empresa, mas com tendência (moda) de insatisfação quando se trata do clima no trabalho.

Comparando a frequência dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas (tabela 12), a organização C possui colaboradores insatisfeitos com a relação social no trabalho.

Tabela 12 - Resultados do fator satisfação com integração social na organização, segundo a organização a que pertence os respondentes

| A INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO | | | |
|---|------------|------------|--------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 4,2 | 4,39 | 3,17 |
| Nível | Satisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

A organização C vem apresentando níveis de insatisfação em todos os fatores, diagnosticados até o momento, mas com maior incidência nos fatores Desenvolvimento de suas capacidades e Crescimento profissional, tais fatores propiciam uma insatisfação no ambiente laboral. No entanto uma sugestão foi apresentada por um respondente desta organização, mostrando a necessidade de capacitar os gestores e colegas de trabalho, além de promover a integração entre todos.

- “Haver cursos de libras para todos os colaboradores, maior qualificação, treinamentos na função para o desenvolvimento de seus trabalhos.”

A gestão inclusiva requer mais do que a elaboração e implementação de normas e procedimentos: requer mudanças culturais, e o gestor, sendo legítimo representante e agente de manutenção da cultura organizacional, precisa desenvolver não apenas a consciência, mas, também, competências para responder a desafios e oportunidades impostos pela diversidade. (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011, p. 363)

Isto significa não só incorporar a PcD's ao quadro funcional, mas também criar condições para seu desenvolvimento profissional e progressão na carreira. (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011). Proporcionar condições para que a PcD's assumam a identidade social a que tem direito, promover a justiça, fazer com que as pessoas enxerguem seu valor e sua capacidade de contribuição; envolve, acima de tudo, trabalhar o olhar sobre a PcD's. O gestor olhar para si e para o olhar de seus pares na organização. (SASSAKI, 2003).

Fator 6 - Os Seus Direitos na Instituição

Contempla a satisfação quanto à garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas e adesão a padrões de igualdade.

Tabela 13 - Estatística descritiva do fator direitos na instituição

| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|---|-------|------|---------------|
| 1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores. | 4 | 4 | 0,77 |
| 2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei. | 3 | 4 | 1,00 |
| 3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da Pessoa com Deficiência. | 5 | 4 | 0,14 |
| 4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei. | 4 | 4 | 0,96 |
| 5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de | 5 | 6 | 0,81 |

minha classe.

| | | | |
|---|----------|----------|------|
| 6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos. | 4 | 4 | 1,07 |
| Totais das Médias | 4 | 4 | |

Fonte: Autoria própria

A análise dos dados gerais (tabela 13) indica que os respondentes estão satisfeitos com a maneira como as organizações cumprem a lei de integração de PcD's. Com uma percepção de insatisfação na maneira com os colaboradores respeitam seus direitos.

Comparando a frequência dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas (tabela 14) os respondentes das organizações A e B estão em nível elevado de satisfação e a organização C apesar de apresentar um crescimento da satisfação dos respondentes- comparado aos fatores anteriores - não foi atingido o nível ideal de satisfação que corresponde a 3,6.

Tabela 14 - Resultados do fator direitos na instituição, segundo a organização a que pertence os respondentes

| OS SEUS DIREITOS NA INSTITUIÇÃO | | | |
|--|------------|------------|--------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 4,51 | 4,46 | 3,47 |
| Nível | Satisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

A predominância nas três organizações é de elevada satisfação e menor insatisfação – no caso da organização C – isso se caracteriza pela consciência das PcD's de que as organizações cumprem seu papel na obrigatoriedade legal e também na intensão de melhorar a diversidade do ambiente de trabalho.

Fator 7 - Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida

Significa 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 15 - Estatística descritiva do fator equilíbrio trabalho e vida

| | | | |
|-------------|-------|------|---------------|
| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|-------------|-------|------|---------------|

| | | | |
|--|---|------|------|
| 1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida. | 4 | 4 | 0,39 |
| 2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer. | 4 | 6 | 0,93 |
| 3. Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo. | 4 | 1 | 1,03 |
| 4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho. | 5 | 6 | 0,35 |
| Totais das Médias | 4 | 4,25 | |

Fonte: Autoria própria

A análise dos dados (tabela 15) indica que os respondentes estão satisfeitos com o equilíbrio alcançado entre o trabalho e a vida pessoal.

Verifica-se que os respondentes percebem o respeito que as organizações têm em relação aos horários de trabalho e de descanso, mas em relação o seu lazer em horário de descanso os respondentes não estão satisfeitos.

Comparando a frequência dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas (tabela 16) os respondentes estão satisfeitos com o respeito das organizações quanto ao trabalho e o descanso.

Tabela 16 - Resultados do fator equilíbrio, trabalho e vida, segundo a organização a que pertence os respondentes

| O EQUILÍBRIO, TRABALHO E VIDA | | | |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 4,45 | 4,32 | 3,71 |
| Nível | Satisfação | Satisfação | Satisfação |

Fonte: Autoria própria

Havendo uma predominância de satisfação no fator trabalho e vida compreende-se que as organizações estão atendendo os direitos de seus colaboradores.

Contudo, observou-se nas entrevistas uma preocupação quanto ao lazer dos respondentes, pois a rotina do trabalho mudou a rotina de atividades que realizavam na sociedade e isso trouxe para alguns um distanciamento dos grupos de amigos e de seus pares Conforme relato de um colaborador:

“Podem me convidar para os aniversários, eu só sou cega, eu sei chegar em um local e gosto de me divertir também.”

Recomenda-se que as organizações, através de seus gestores, estimulem atitudes inclusivas e a acessibilidade também em ações sociais e esportivas, promovidas pelos colaboradores com intuito de integrar as equipes de trabalho.

O gestor, buscando superar o desafio da diversidade e inclusão poderia encontrar em sua equipe um interlocutor que possui competência e experiência com PcD's - por exemplo, colaboradores que possuem parentes com deficiência e/ou colaboradores que realizam atividades sociais – para serem facilitadores nesse processo.

O interlocutor juntamente com o gestor, além de realizarem suas atividades normais, seria um porta-voz das pessoas com deficiências nas situações rotineiras do trabalho contribuindo para o desenvolvimento da acessibilidade em todos os âmbitos.

Fator 8 - A Relevância de seu Trabalho

Implica na satisfação das pessoas quanto à relevância social de seus trabalhos e à responsabilidade social da organização frente ao ambiente.

Tabela 17 - Estatística descritiva do fator relevância do trabalho

| Afirmativas | Média | Moda | Desvio Padrão |
|---|-------|------|---------------|
| 1. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertencço. | 4 | 6 | 1,29 |
| 2. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui. | 4 | 6 | 1,60 |
| 3. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando. | 4 | 5 | 1,39 |
| 4. Com a importância das atividades que executo. | 4 | 4 | 1,52 |
| 5. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função | 4 | 5 | 1,46 |
| 6. Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades. | 5 | 5 | 0,33 |
| Totais das Médias | 4 | 5,17 | |

Fonte: Autoria própria

A análise dos dados (tabela 17) indica que os respondentes estão muito satisfeitos com a relevância social de seus trabalhos e com o respeito conferido pela sociedade à empresa que trabalham.

Comparando a frequência dos resultados - satisfeitos e insatisfeitos – entre as organizações pesquisadas (tabela 18) convergem os colaboradores das organizações A e B no nível de satisfação e divergindo com os respondentes da organização C que estão muito insatisfeitos.

Tabela 18 - Resultados do fator equilíbrio trabalho e vida, segundo a organização a que pertence os respondentes

| A RELEVÂNCIA DE SEU TRABALHO | | | |
|-------------------------------------|------------|------------|--------------|
| Empresa | A | B | C |
| Resultado % | 4,51 | 4,98 | 2,61 |
| Nível | Satisfação | Satisfação | Insatisfação |

Fonte: Autoria própria

De forma geral, os resultados encontrados indicam que as pessoas estão satisfeitas com este fator (média e moda), o que é corroborado pelos resultados entre as organizações A e B com níveis elevados de satisfação. Já a organização C - com as análises anteriores de insatisfação - observou-se que a insatisfação esta muito elevada, pois a percepção da importância de seu trabalho é comprometida pelas atitudes do subemprego que estão convivendo.

Zarifian (2001) Apud Serrano e Brunstein (2011) concordam ao relatarem que cada indivíduo pode dar um sentido particular a seu trabalho em função da relação que o mesmo estabelece entre suas ações e o sistema de valores que orientam esses atos.

Verifica-se que os respondentes da organização C, percebem que o seu trabalho não é relevante para a organização e conseqüentemente não dão importância para a realização do mesmo. Não configurando orgulho ou satisfação em realiza-los.

Apresentou-se nesse capítulo um diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho das PcD's no setor industrial junto com recomendações pautadas em cada fator analisado. Desta forma no próximo capítulo, serão apresentadas as considerações finais, limitações e recomendações para futuras pesquisas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O movimento da Qualidade de Vida no Trabalho, foco setor industrial, esta acompanhando a evolução administrativa das organizações, isto é perceptível, quando na busca de referencias teóricas para a pesquisa foram encontrados autores que estão atentos com a diversidade das organizações e suas consequências para o homem.

Tal referencial, aliado a análise dados estatísticos do IBGE censo de 2010, proporcionou um construto singular sobre o estado da arte “Qualidade de Vida no Trabalho na era da responsabilidade social empresarial – foco na inclusão” e o mapa da realidade socioeconômica das pessoas com deficiência no Brasil e no Estado de origem da pesquisa, despertando interesses de instituições em apoiar a pesquisa e divulgar seus resultados em palestras e treinamentos.

Verificou-se, na literatura pesquisada, que os entraves dessa realidade estão na: desvantagem escolar das pessoas com deficiência em relação as que não são deficientes, pois conforme o nível escolar aumenta a quantidade de estudantes com deficiência diminui; desconhecimento, por parte das organizações, da realidade da deficiência e ambientes carentes de todos os tipos de acessibilidade (arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal), gerando dificuldades para as organizações cumprirem as exigências legais de inserção no trabalho.

A aplicação da pesquisa “Qualidade de Vida no Trabalho da Pessoa com Deficiência” no setor industrial contribui para descobrir que estruturas arquitetônicas e tecnologias não são barreiras no processo de inclusão, mas os resultados da pesquisa demonstraram que as principais barreiras estão nas atitudes dos não deficientes, ou seja, no estigma de que as pessoas com deficiência não são competentes para realizarem o trabalho, na falta de sensibilização e no desconhecimento da realidade da Pessoa com Deficiência.

Diagnosticar três organizações de segmentos diferentes que vivenciam momentos diferentes em seus processos de inclusão gerou uma diversidade de resultados nos fatores de qualidade de vida que proporcionaram uma análise profunda dos motivos da satisfação e da insatisfação dos respondentes. Contribuindo para algumas reflexões:

- O processo de integração de pessoas com deficiência, nas organizações, deve iniciar simultaneamente com a sensibilização de todos os colaboradores;
- As organizações devem atentar para a acessibilidade de sua mídia interna;
- Os gestores têm um papel fundamental no desafio de gerenciar a diversidade e a inclusão social, por isso eles devem ser os primeiros a serem sensibilizados;
- Formação de interlocutores da inclusão, pessoas que possuem experiências pessoais de inclusão e que podem contribuir com esse processo no trabalho;
- Que a sensibilização e a capacitação de colaboradores para o processo de inclusão é contínuo e não termina quando se contrata e integra no trabalho.

Percebeu-se que **integração** de PcD's, no ambiente laboral pautada na obrigatoriedade legal que determinam essa ação (Lei 8.213/91). Já a **inserção** está ocorrendo de forma branda visto que as organizações pesquisadas ainda não atenderam completamente a porcentagem de contratação determinada pela LEI nº 8.213/91 que existe a mais de vinte anos.

A pesquisa buscou demonstrar se a **inclusão** ocorre nestas organizações e percebeu-se que ainda existe resistência por parte de gestores e colaboradores quanto à contratação e a convivência no trabalho com as pessoas com deficiência, devido à falta de compreensão desta realidade.

O mapa da inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil demonstrou que dos 45,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, 92,37%, estão em plena idade produtiva, mas somente 23% (20,4 milhões) estão registrados e trabalhando, ou seja, uma porcentagem baixa, em relação aos não deficientes.

Por último a pesquisa mostrou que as pessoas com deficiência que estão atuando no setor industrial dos Campos Gerais em geral estão satisfeitas com a qualidade de vida que o trabalho oferece atualmente, mas estão apreensivas quanto à falta de oportunidades de crescimento profissional e salarial futuros. Comparando

os resultados da pesquisa realizada por Carvalho-Freitas (2007) no setor de serviços percebe-se que independente do setor que atual os anseios são os mesmos, remuneração e crescimento profissional.

7.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

- A pesquisa não contemplou uma análise dos gestores e suas percepções sobre a gestão da diversidade, ou seja, uma visão do outro lado do contexto. Mas partiu-se do princípio de atingir o objetivo geral da pesquisa que “Diagnosticar a satisfação e insatisfação das pessoas com deficiência em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, no setor Industrial”.
- As organizações industriais participantes representam 10% do parque industrial da região, isso pode ser um limitador do diagnóstico;

A apresentação dos limitadores serve como reflexão para futuras investidas no campo da inclusão, tanto para a pesquisadora como para os leitores deste estudo.

7.2 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

- Para as organizações participantes será gerado um relatório técnico que poderá nortear suas ações no gerenciamento das pessoas e no ambiente da diversidade que atualmente estão vivenciando;
- Para o Sistema FIEP, será recomendado que o tema inclusão social fosse integrado ao Premio SESI⁶ de qualidade no trabalho, com a aplicação do questionário de Carvalho-Freitas (2007), pois o instrumento permitiu avaliar a realidade desse contingente, devido às adaptações que a autora realizou;
- Para o SENAI, instituição a qual a pesquisadora é colaboradora, foi possível ativar o PSAI – Programa SENAI de Ações Inclusivas, a partir da

⁶ Premio SESI - homenageia as indústrias brasileiras que investem na valorização e na qualidade de vida dos trabalhadores. Pioneiro no setor, o Prêmio estimula o exercício da cidadania nas relações de trabalho e incentiva as empresas a incorporarem a responsabilidade social em suas estratégias, compartilhando boas práticas. (www.portaldaindustria.com.br)

parceria com as instituições que atendem pessoas com deficiência e prestar o atendimento as indústrias em seus processos de integração e inclusão de PcD's;

- Para a comunidade acadêmica este diagnóstico do setor industrial, visa preencher a lacuna existente sobre as relações sociais de pessoas com deficiência no ambiente industrial, visto que aplicação do questionário foi realizada somente no setor de serviços.
- Para as pessoas com deficiência, representa mais um passo na busca incansável da inclusão social, pois tornou público suas necessidades, apreensões e satisfações laborais. O saber torna-se imprescindível para haverá sensibilização do homem.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, M. A. P. Qualidade de vida percebida no trabalho e os serviços de manutenção: estudo de caso em uma indústria no Estado do Ceará. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 26., Fortaleza, 2006. **Anais...** Fortaleza: ABEPRO, 2006. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR500335_7821.pdf> Acesso em: 18 maio 2011.

BONETI, R. V. F. O papel da escola na inclusão social do deficiente mental. In: MANTOAN, M. T. E. (Org.) **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para reflexão sobre o tema.** São Paulo: Memnon, 1997.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 22 jan. 2011.

_____. Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004. **Diário Oficial da União**, 3 dez. 2004. República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 10 maio 2011.

_____. **Lei. n. 7.853 de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 23 jan. 2011.

_____. **Lei n. 8.112 de 11 de Dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 22 jan. 2011.

_____. **Lei. n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 19 jan. 2011.

CARMO, A. A. **Deficiência física: a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina.** Brasília: Secretaria dos Desportos, 1991.

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.** 2007. 315 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CHIAVENATO, I. **Administração de empresas: uma abordagem contingencial**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CONYERS, D; et al. **A public relations program for integrating people with developmental disabilities into the work place**. Public Relations Quarterly, Rhinebeck, Spring, 1999.

CRUZ, A. R. S. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: estudo de caso em agroindústria**. 2001. 138 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômico, **Notas técnicas, siglas e abreviações**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/bmacro/gloss.html>>. Acesso: 21 nov. 2012.

ELIAS, N.; SCOTSON, J. L. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos). **População com deficiência no Brasil: fatos e percepções**. São Paulo: FEBRABAN, 2007. p. 42

FREEDMAN, S. M.; KELLER, R. T. The handicapped in the workplace. **Academy of Management Review**, v. 6, n. 3, 1981.

GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, L.G.; VILARTA, R. **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, 2005.

GRAYSON, D.; HODGES, A. **Compromisso social e gestão empresarial**. São Paulo: Publifolha, 2002.

IBGE. **Estados@**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/index.php>>. Acesso em: 16 ago. 2012.

_____. **Produto Interno Bruto dos Municípios 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/pibmunicipios/2010>>. Acesso em: 19 set. 2012.

INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. Disponível em: <<http://www.abc.gov.br>>. Acesso em: 19 set. 2012.

INSTITUTO ETHOS. Rede Ethos de Jornalismo. **Publicação do Instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade Social**. São Paulo, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Interfaces da qualidade de vida na administração: fatores críticos de gestão empresarial para uma nova competência**. 2001. Tese (Livre-Docência em Administração de Empresas). Faculdade de Economia e Administração. Universidade de São Paulo, 2001.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Referencial de planejamento: diversidade e educação profissional**. 2. ed. Brasília: OIT, 2006, p. 56.

OMT (Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MTE). 2012. **Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01334675D7DF2930/indicadores_boletim_01.pdf>. Acesso: 15 jan. 2012.

PASQUALI, L. Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.23, n.esp., p. 99-107, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v23nspe/18.pdf>> Acesso em 20 out. 2012.

PAZ, R. J. **As pessoas portadoras de deficiência no Brasil: inclusão social**. João Pessoa: UFPB, 2006.

PORTAL DA INDÚSTRIA BRASILEIRA. Disponível em: <www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em 17 nov. 2012.

RABELO, P. **A Pessoa com Deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SASSAKI, R. K. Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência mental pelo paradigma da inclusão. In: OLIVEIRA, M. H. A.; et al. **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília: APAE-DF, 2003, p. 111-132.

_____. Formas de acessibilidade. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 10, n. 59, p.20-23, nov./dez. 2007.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 17, n. 2, p. 360-395, maio/ago. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/read/v17n2/03.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2012.

SESI (Serviço Social da Indústria). **Avaliação da Qualidade de Vida do Trabalhador da Indústria**. Curitiba: FIEP, 2008, p. 92.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. p. 138.

SOUZA, M. R. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo no Balcão de Empregos da Associação dos Paraplégicos de Uberlândia-MG**. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade Católica de Uberlândia, Uberlândia, 2009.

STRIJKER, B. E.; FRASSON, A. C. Portadores de necessidades especiais: o esporte como fator de inclusão social. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, **Anais ...** 2003. Foz do Iguaçu, 2003.

TANAKA, E.D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da Pessoa com Deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2 mai./ago. 2005.

TAYLOR, F. W. **Princípios da administração científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1976, p. 134.

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a qualidade de vida e a Qualidade de Vida no Trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2009. 180 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2009.

VOCÊ S/A. As melhores cidades para se trabalhar no Brasil. ed.esp. 2009.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2001.

**ANEXO A - QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO ESTADO DO PARANÁ**

QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO ESTADO DO PARANÁ

OBJETIVO: Levantar dados sobre o mercado de trabalho para as pessoas com deficiências (PcD's) no estado do Paraná.

Instituição Pesquisada: SETS - Secretária de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária do Paraná.

Respondente: José Simão Ztczaukoski

Fone: (41)3883-2601 9213-7551

E-mail: simao@sets.pr.gov.br

Função: Supervisor Técnico do Programa de Inclusão à Pessoa com Deficiência

1) Quantas vagas foram ofertadas para as PcD's no ano de 2011?

R: 29.453 vagas

2) Quantas foram efetivamente preenchidas em 2011?

R: 1.671 vagas preenchidas.

3) Quais as dificuldades enfrentadas pela secretaria na inserção de PcD's no mercado de trabalho? (marcar mais de uma opção)

- Vagas disponíveis
- Grau de escolaridade da PcD's
- Falta de habilidade e experiência da PcD's
- Perfil da vaga com muitas exigências
- Outros _____

4) Qual a média de tempo para o preenchimento das vagas?

R: Depende do perfil de cada vaga, das exigências da empresa e da procura dos candidatos, a vaga pode ficar disponível no sistema 30 dias aqui no Paraná e após pode ser reaberta. Algumas vagas demoram mais para o preenchimento tendo que ser reaberta após esse prazo já outras não ficam no sistema uma semana o tempo de preenchimento é relativo.

5) Qual o setor que ofereceu, em 2011, o maior número de vagas?(Se houver os números exatos favor informarem no espaço sublinhado ao lado)

- Agricultura_____
- Comércio_____
- Indústria_____
- Prestação de Serviços_____

6) Qual o setor que contratou, em 2011, o maior número de PcD's? (Se houver os números exatos favor informarem no espaço sublinhado ao lado)

- () Agricultura_____
- (x) Comércio_____
- () Indústria_____
- () Prestação de Serviços_____

7) Qual a deficiência é mais exigida nas vagas ofertadas pelas empresas?

- () Visual (X) Auditiva (X) Física () Intelectual
- () Múltiplas (mais de uma deficiência) () Reabilitado do INSS

8) Quais os serviços que a Secretaria desenvolve para as PcD's?

R: Atendimento em um setor especifica cadastro gratuito em nosso banco de dados, encaminhamento as entrevistas, juntamente com convênios com empresas e escolas profissionalizantes encaminhamos também a cursos para qualificação profissional, dispomos de palestras de empregabilidade para orientações sobre entrevistas e currículos.

9) Comentários que julgar importante sobre a Secretária e a inserção de PcD's no mercado de trabalho.

R: A missão da Secretária de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária – SETS é buscar a colocação do trabalhador numa vaga de emprego, qualifica-lo e requalifica-lo visando assegurar a sua dignidade pelo trabalho, de forma relevante e intransferível.

OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO!

ANEXO B - QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

QUESTIONÁRIO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

Instituição Pesquisada: Agência do Trabalhador da cidade de Ponta Grossa

Respondente: Rosângela Caldeira Legat

Função: Assistente Social

Fone: (0xx)42 3222-9980

1- Número de Vagas que foram efetivamente preenchidas para PcD's no ano de 2011 e 2012:

| 2011 | | | | |
|-----------|-------|------|-------|-------|
| Fevereiro | Março | Maio | Junho | Julho |
| 6 | 6 | 3 | 9 | 3 |

| 2012 | | | | | | |
|-------|-------|------|-------|-------|--------|----------|
| Março | Abril | Maio | Junho | Julho | Agosto | Setembro |
| 8 | 4 | 17 | 8 | 3 | 35 | 5 |

2- Número de vagas que foram ofertadas efetivamente:

As vagas que foram ofertadas no ano de 2012 são as citadas acima, mas tivemos algumas que não conseguimos preenchê-las devido ao perfil solicitado como: Vendedor, Mecânico Diesel (solicitado duas vezes)

3- Dificuldades enfrentadas pela agência na inserção de PcD's no mercado de trabalho:

- Vagas disponíveis;
- Grau de escolaridade da PcD's;
- Salário abaixo do mercado;
- Idade;
- Rotatividade de emprego;
- Exigência demasiada para o perfil da vaga;
- Falta de qualificação, informática por exemplo;

4- Média de tempo para o preenchimento das vagas:

Como o Serviço Social possui um banco de dados das pessoas com deficiência, quando a vaga é solicitada, imediatamente já selecionamos de acordo com o perfil, e encaminhamos para a entrevista. (dados 2012)

5- Acho que não existe um setor, atualmente estamos conseguindo colocação em empresas, mercados, construção civil e outros, encontra-se bem diversificado, inclusive faculdade.

6- Setor que contratou em 2011, o maior número de PcD's:

| | |
|-----------------------------|---|
| Zelador | 3 |
| Repositor, supermercado | 6 |
| Empacotador, a mão | 6 |
| Servente de obras | 1 |
| Oficial de serviços gerais | 3 |
| Recepcionista em geral | 1 |
| Atendente de agência | 1 |
| Segurança de evento | 1 |
| Almoxarife | 1 |
| Auxiliar de escritório | 1 |
| Auxiliar linha de produção | 2 |
| Promotor de venda | 1 |
| Trabalhador cultura da maçã | 1 |
| Auxiliar Administrativo | 2 |
| Vendedor praticista | 1 |
| Trocador | 1 |

7- A deficiência mais exigida nas vagas ofertadas, pelas empresas:

A Agência tem encaminhado todos os tipos de deficiência: visual, auditiva, física, encontramos barreiras quanto ao monocular, que não é aceito; cadeirantes, devido à falta de acessibilidade e o auditivo bilateral que só se comunica por libras.

8- Os serviços oferecidos pela agência são:

- Um banco de dados da Pessoa com Deficiência, no qual conta seus dados pessoais e mais um documento com algumas de suas características, denominado “Conhecendo Você PPD”, criado pela própria Agência;
- Cartilha do Programa de Apoio à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, que contém também o Modelo de Requerimento para solicitação de vaga. Esta cartilha é entregue quando a empresa solicita uma vaga para conhecer o programa e padronizar a solicitação desta.
- Os setores de Serviço Social e Captação de Vagas realizam visitas às empresas,

divulgando e orientando a forma de solicitação de vagas, junto à Agência.

- Quando o a Pessoa com Deficiência não possui o laudo médico é realizado o encaminhamento ao Serviço de Saúde do município, solicitando o atestado.
- Distribuição do Manual de orientações a Pessoa com Deficiência, quando efetivado seu cadastro.
- Encaminhamento da Pessoa com Deficiência para o Setor de Qualificação Profissional para participação de cursos.

9- Comentários:

A empresa abre uma vaga, o candidato é encaminhado para a mesma, porém após o processo de seleção, não obtemos um resultado efetivo. Ou seja, nem o candidato sabe se vai ser contratado, tão pouco a Agência. Falta ainda, comprometimento das empresas ao passar o resultado da seleção, com a real data de contratação.

OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO!

ANEXO C - DADOS SOBRE A EMPRESA

DADOS SOBRE A EMPRESA – A ser respondida pelo responsável pela inserção de pessoas com deficiência da Empresa (DSE)

- 1) Número de funcionários da empresa: _____
- 2) Responsável pelo R.H: _____
- 3) Efetivo total e atual de pessoas com deficiência contratadas pela empresa: _____
- 4) Número de pessoas portadoras de deficiência.

| | SETOR/ÁREA | | | | | | |
|--|-------------|----------------|----------------------------|---------|-----------|---------------------|---------------|
| | Operacional | Administrativa | De Apoio (Serviços gerais) | Técnica | Comercial | Chefia ou gerencial | Outro (Citar) |
| Intelectual | | | | | | | |
| Visual | | | | | | | |
| Auditiva | | | | | | | |
| Física | | | | | | | |
| Múltipla (mais de uma deficiência) | | | | | | | |
| Nº de trabalhadores acidentados e reabilitados | | | | | | | |

- 5) Há quanto tempo à empresa contrata pessoas com deficiência:
 - a. Menos de 1 ano _____
 - b. De 1 a 3 anos _____
 - c. De 3 a 5 anos _____
 - d. De 6 a 10 anos _____
 - e. Mais de 10 anos _____

- 6) Qual (is) dos motivos abaixo levou (ram) a empresa a contratar um trabalhador portador de deficiência?
 - () Para se adequar à legislação, lei 8213/91
 - () Para melhorar a imagem da empresa
 - () Porque faz parte das ações sociais da empresa
 - () Por solicitação de funcionário
 - () Por solicitação da diretoria da empresa
 - () Outro. Especificar _____

- 7) Descreva, no quadro abaixo, o perfil das alocações de colaboradores deficientes em turnos:
-
-

8) Quadro sobre turnos e colaboradores

| TURNO | QUANTIDADE DE COLABORADORES | TIPOS DE DEFICIÊNCIA |
|-----------|-----------------------------|----------------------|
| 1 – Dia | | |
| 2 – Noite | | |

9) Outros comentários que julgar necessário sobre a inserção de pessoas com deficiência na empresa

OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO!!

ANEXO D - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste questionário estão listadas características de trabalho que podem contribuir para sua maior ou menor satisfação. Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

| | | | | | |
|-------------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|-----------------------|
| 1 – Vermelho | 2 – Laranja | 3 – Amarelo | 4 – Verde | 5- Azul Claro | 6- Azul escuro |
| Totalmente Insatisfeito | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito Satisfeito | Totalmente Satisfeito |

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA

Bloco 1: Sobre sua Remuneração

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|---|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 3. Com relação ao salário que recebo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Quando comparo o meu salário às atividades que desempenho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Quando comparo o meu salário com o salário de meus colegas de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tenho direito. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 2: Sobre suas Condições de Trabalho

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|--|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 1. Com minha jornada de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sinto ao realizar minhas atividades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruídos etc.) do meu local de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 3: Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|--|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com as oportunidades que tenho em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

| | | | | | |
|--------------------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|------------------------------|
| 1-Vermelho | 2 – Laranja | 3 – Amarelo | 4 - Verde | 5- Azul Claro | 6- Azul escuro |
| Totalmente Insatisfeito | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito Satisfeito | Totalmente Satisfeito |

Bloco 4: Sobre suas oportunidades de Crescimento Profissional

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|--|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Com as oportunidades que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 5: Sobre a Integração Social na Organização

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|--|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 6: Sobre seus Direitos na Instituição

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|--|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela lei | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da Pessoa com Deficiência | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 7: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|--|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 8: Sobre a Relevância de seu Trabalho

| AFIRMATIVAS | Total insatisfação | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito | Total satisfação |
|---|--------------------|--------------------|--------------|------------|------------------|------------------|
| 7. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertence | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Com a importância das atividades que executo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Bloco 9: Dados Pessoais

1. Sexo: Masculino () Feminino ()

2. Faixa Etária:

- a. () Abaixo de 20 anos
- b. () 20 – 25 anos
- c. () 26 – 30 anos
- d. () 31- 35 anos
- e. () Acima de 35 anos

3 Estado Civil:

- a. () Solteiro (a)
- b. () Casado (a)
- c. () Separação Judicial (1 ano)
- d. () Divorciado (a)
- e. () Viúvo (a)
- f. () União Estável

4 Indique seu grau de escolaridade mais elevado:

- a. () Primeiro grau incompleto
- b. () Primeiro grau completo
- c. () Segundo grau incompleto
- d. () Segundo grau completo
- e. () Superior incompleto – Curso _____
- f. () Superior completo – Curso _____
- g. () Especialização – Curso _____
- h. () Mestrado – Curso _____
- i. () Doutorado – Curso _____

5 Tipo de deficiência:

- () VISUAL () AUDITIVA () FÍSICA
- () MÚLTIPLA (mais de uma deficiência)
- () REABILITADO DO INSS () INTELECTUAL

Bloco 10: Dados Funcionais

1. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?
 - a. () Menos de 1 ano.
 - b. () De 1 a 5 anos.
 - c. () De 5 a 10 anos.
 - d. () De 10 a 15 anos.
 - e. () De 15 anos a 20 anos

2. Área em que trabalha: _____

3. Cargo que ocupa: _____

4. Por favor, indique seu nível salarial total:
 - a. () Até 3 salários-mínimos
 - b. () De 4 a 7 salários-mínimos
 - c. () De 8 a 10 salários-mínimos
 - d. () De 11 a 15 salários-mínimos
 - e. () De 16 a 20 salários-mínimos
 - f. () Acima de 20 salários-mínimos

5. Caso queira, coloque sugestões para melhorar as condições de trabalho na empresa:

OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO!