



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA
MESTRADO PROFISSIONAL

DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA

**MODELOS COMPLEMENTARES PARA A AVALIAÇÃO DA INCLUSÃO DE
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

RECIFE
2021

DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA

**MODELOS COMPLEMENTARES PARA A AVALIAÇÃO DA INCLUSÃO DE
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Ergonomia da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ergonomia.

Área de concentração: Ergonomia e Usabilidade de Produtos, Sistemas e Produção.

Orientador: Prof^o. Dr. Lourival Lopes Costa Filho.

RECIFE
2021

Catálogo na fonte
Bibliotecária Mariana de Souza Alves – CRB-4/2105

O48m Oliveira, Deivson Cavalcante Gomes de
Modelos complementares para a avaliação da inclusão de servidores com deficiência em Instituições de Ensino Superior / Deivson Cavalcante Gomes de Oliveira – Recife, 2021.
90p.: il., fig., tab.

Sob orientação de Lourival Lopes Costa Filho.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Artes e Comunicação. Programa de Pós-Graduação em Ergonomia, 2021.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Ergonomia e Usabilidade de Produtos, Sistemas e Produção. 2. Pessoas com deficiência. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Classificação Internacional de funcionalidade. 5. Teoria das facetas. 6. Incapacidade e saúde. I. Costa Filho, Lourival Lopes (Orientação). II. Título.

620.8 CDD (22. ed.) UFPE (CAC 2021-216)

DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA

**MODELOS COMPLEMENTARES PARA A AVALIAÇÃO DA INCLUSÃO DE
SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ergonomia da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ergonomia.

Aprovada em: 17/08/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Lourival Lopes Costa Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Laura Bezerra Martins (Examinadora externa)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Luiz Priori Junior (Examinador Interno)

Dedico esse trabalho a meus pais, irmãs,
minha esposa e meus filhos, por todo
amor, dedicação e incentivo que me
inspiram a alcançar meus objetivos com
fé, alegria e determinação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por permitir e me conduzir à realização desta importante conquista, guiando meus passos até aqui.

Aos meus pais e minhas irmãs, por todo amor, carinho e apoio em cada etapa do meu caminho.

À minha esposa, pelo apoio e dedicação à nossa família, especialmente nos momentos mais desafiadores.

Aos meus filhos Letícia e Davi, por me ensinarem a ver o mundo sob um novo olhar a cada dia, por toda fonte de amor e inspiração.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Lourival Costa Filho, por toda atenção, dedicação e contribuição na condução deste trabalho. Minha gratidão pela motivação e paciência.

Aos docentes do Programa de Pós-Graduação em Ergonomia da UFPE, que sempre estiveram dispostos a colaborar com a nossa formação e aquisição do conhecimento.

Aos professores integrantes da Banca de Qualificação e Defesa Dra. Laura Martins e Dr. Luiz Priori, que enriqueceram esse trabalho com suas experiências e contribuições valiosas.

Aos participantes que se dispuseram em colaborar com a pesquisa, cujos relatos foram essenciais para o entendimento das experiências laborais e sociais, considerando a sua condição de pessoa com deficiência.

Aos meus amigos, colegas de turma e de trabalho, por toda compreensão, incentivo e torcida por esta tão esperada conquista.

A todos, meu profundo carinho e sincera gratidão!

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo definir modelos complementares para avaliação da inclusão de servidores públicos com deficiência em Instituições de Ensino Superior, sob a ótica da funcionalidade e da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para tanto, utilizou-se uma abordagem metateórica denominada Teoria das Facetas para estruturar os modelos para a avaliação da funcionalidade e da percepção de QVT propostos, bem como o desenho da investigação empírica. Para definição das variáveis manipuladas para a avaliação da funcionalidade dos servidores com deficiência, foram utilizados os componentes da funcionalidade presentes no *WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS) 2.0*, em associação com os fatores ambientais da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde; enquanto o modelo elaborado para investigação da percepção da QVT foi definido com base nos fatores estruturantes da QVT presentes no modelo proposto por Ferreira (2012). Para a validação dos modelos complementares propostos, foram abordados 21 servidores com deficiência física, visual, auditiva e mista de uma Instituição de Ensino Superior. Os dados foram analisados por meio da Análise da Estrutura de Similaridade (SSA) com o auxílio do software HUDAP-7. Os resultados validaram os modelos propostos, visto que suas variáveis foram captadas pelos participantes, sendo, portanto, determinantes para as investigações propostas. Além disso, por meio da representação gráfica das variáveis no espaço multidimensional, foi possível estabelecer o perfil da funcionalidade e da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes por meio da relação entre os componentes da funcionalidade e dos fatores estruturantes da QVT com os diferentes tipos de deficiência apresentados pelos participantes.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; inclusão; qualidade de vida no trabalho; funcionalidade; CIF; teoria das facetas.

ABSTRACT

This research aimed to define complementary models to assess the inclusion of public servant with disability in Higher Education from the perspective of functionality and the perception of Quality of Working Life (QWL). Therefore, a metatheoretical approach called Facet Theory was used for structure the proposed models for evaluation of the functionality and perception of QWL, as well as the design of the empirical investigation. The components of the functionality present in the WHO Disability Assessment Shedule (WHODAS) 2.0 were used to define the manipulated variables to assess the functionality of disabled workers, in association with the environmental factors of the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), while the model elaborated for empirical investigation of the perception of QWL was defined based on the structuring factors of QWL present in the model proposed by Ferreira (2012). For the validations of the proposed complementary models, 21 servants with physical, visual, hearing and mixed deficiency from a Higher Education Institution were approached. Data were analyzed using Similarity Structure Analysis (SSA) through the HUDAP-7 software. The results indicate that the proposed models are adequate, since their variables were captured by the participants, being considered determinants for the proposed investigation. In addition, through the graphical representation of the variables in the multidimensional space, it was possible to establish the profile of functionality and the perception of quality of life at work of the participants through the relationship between the components of functionality and the structuring factors of QWL with the different types of disability presented by the participants.

Keywords: disabled person; inclusion; quality of work life; functioning; ICF; facet theory.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Interação entre os componentes da CIF.....	25
Figura 2 - Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow	28
Figura 3 - Cartografia Psicométrica IA_QVT.....	33
Figura 4 - Padrões básicos de particionamento da SSA	49
Figura 5 - Padrões básicos de particionamento da SSA	49
Figura 6 - Diagrama Original da SSA – Avaliação da Funcionalidade de servidores com deficiência em IES	55
Figura 7 - Diagrama da Faceta A – Dimensões da Funcionalidade	56
Figura 8 - Diagrama da Faceta B – Fatores Ambientais.....	60
Figura 9 - Radex – Avaliação da Funcionalidade.....	62
Figura 10 - Diagrama Original da SSA – Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de servidores com deficiência em IES	64
Figura 11 - Diagrama da Faceta A – Fatores Estruturantes da QVT.....	65
Figura 12 - Diagrama da Faceta B – Foco da Abrangência	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Sentença Estruturadora para a avaliação da funcionalidade de servidores com deficiência de IES.....	40
Quadro 2 - Sentença Estruturadora para a avaliação da percepção de QVT em servidores com deficiência de IES.....	41
Quadro 3 - Formulário para a avaliação da funcionalidade em servidores com deficiência de IES	45
Quadro 4 - Formulário para a avaliação da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho em servidores com deficiência de IES	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização da amostra	52
Tabela 2 - Médias e desvios-padrão da percepção Global e dos Fatores Estruturantes da QVT	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CNS	Conselho Nacional de Saúde
HE	Horário Especial
HUDAP	Hebrew University Data Analysis Package
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição Ensino Superior
JDS	Job Diagnostic Survey
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência
PROGEP	Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e do Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SSA	Análise de Estrutura de Similaridade
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
WHODAS	WHO Disability Assessment Schedule

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	O TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD)	19
3	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS DA FUNCIONALIDADE	23
4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	27
4.1	MODELOS DE INVESTIGAÇÃO DA QVT	27
4.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	33
5	CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS	37
5.1	ASPECTOS METATEÓRICOS DA TEORIA DAS FACETAS.....	37
5.2	APLICAÇÃO DA TEORIA DAS FACETAS NA DEFINIÇÃO DOS MODELOS PARA A AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA PERCEPÇÃO DE QVT EM SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	39
6	CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS	43
6.1	TIPO DE PESQUISA	43
6.2	INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS	43
6.3	PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	46
6.4	PILOTO	47
6.5	ANÁLISE DOS DADOS	47
6.6	ASPECTOS ÉTICOS	50
6.7	DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRAL.....	50
7	CONSIDERAÇÕES EMPÍRICAS	54
7.1	VALIDAÇÃO DO MODELO PARA A AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE IES	54
7.2	VALIDAÇÃO DO MODELO PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE IES	63
8	CONCLUSÃO	73
	REFERÊNCIAS	77
	APÊNDICE A - MODELO CONCEITUAL PARA AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	83
	APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	85
	ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	87

1 INTRODUÇÃO

De acordo com os dados do Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se que aproximadamente 23,92% da população brasileira (45,6 milhões de pessoas) possuem algum tipo de deficiência ou alguma incapacidade. Na região Nordeste, provavelmente em decorrência de piores condições socioeconômicas regionais, esse índice chega a 26,3%, o que representa uma importante parcela da população (BRASIL, 2012). Entretanto, indicadores apontam que apenas 4% das pessoas com deficiência estão devidamente engajadas em atividades profissionais. Pensando nisso, setores da sociedade e do governo têm procurado criar estratégias que promovam a inclusão de Pessoas com Deficiências (PcD) no mercado de trabalho, no sentido de desenvolver suas habilidades, garantir seus direitos e reduzir barreiras para o pleno exercício de suas atividades (PRANSKY, 2014).

Com relação à educação, dados do Censo de 2010 informam que as PcD acima de 15 anos de idade apresentam uma taxa de alfabetização de 81,7% (BRASIL, 2012). Da mesma forma, outros indicadores de educação, tais como frequência escolar e grau de instrução, apresentaram percentuais menores na população de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência do que na população em geral.

Apesar da taxa de analfabetismo dessa população ainda se apresentar maior do que a encontrada na população em geral, observa-se uma redução quando comparada com resultados de censos anteriores, o que indica uma tendência de maior engajamento social das pessoas com deficiência como consequência do maior grau de instrução e inserção dessa população em setores da sociedade.

A existência de limitações funcionais de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, associadas às diversas barreiras sociais, atitudinais e ambientais presentes na sociedade, podem restringir a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência nas atividades laborativas em igualdade de condições com as demais, acarretando grandes prejuízos no exercício da cidadania e na representação de seus papéis sociais (BRASIL, 2012).

Pereira, Cavalcanti e Cabral (2016) relatam que, muitas vezes, a falta de suporte institucional que garanta adequadas condições de trabalho para pessoas com deficiência acarreta segregação, subutilização da força de trabalho e consequentemente baixa qualidade na inclusão laboral.

Observa-se que a obrigatoriedade da reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência em instituições públicas e privadas, prevista na legislação brasileira, tem aumentado a participação dessa parcela da população no mercado de trabalho. Entretanto, essa inserção muitas vezes ocorre apenas em atendimento à uma demanda legal, sem que haja devida atenção no sentido de prover condições ambientais, físicas, cognitivas e organizacionais acessíveis, para que esses trabalhadores desenvolvam suas atividades de forma equivalente àqueles sem deficiência (PEREIRA; CAVALCANTI; CABRAL, 2016)

Nesse sentido, observa-se que as universidades federais, assim como os demais órgãos que compõem a administração pública, carecem de um melhor conhecimento do perfil da funcionalidade dos servidores com deficiência admitidos em seus quadros, o que possibilitaria uma melhor gestão das demandas apresentadas por esses trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas. Além disso, de forma geral, há certo desconhecimento dessas instituições quanto aos eventuais impactos dos aspectos estruturantes do trabalho na inclusão e no bem-estar relacionado ao trabalho desses indivíduos.

De acordo com Camargo (2017), o processo de inclusão possui como premissa o reconhecimento e a valorização das características idiossincráticas de determinado grupo de pessoas, cuja sua participação nos contextos sociais é efetiva. Para o autor, a identidade, a diferença e a diversidade nos ambientes sociais representam valores que possibilitam e permitem múltiplas experiências de colaboração nas quais os sujeitos não são passivos, mas transformam e são transformados por elas. Nesse sentido, a inclusão é uma prática social constatada na atitude presente nas relações sociais e na percepção do sujeito diante dos diversos contextos sociais: trabalho, educação, lazer, cultura, etc.

Considerando a necessidade de prover adequadas condições de trabalho a todos os servidores atuantes em instituições de ensino superior, especialmente aqueles cuja condição funcional associada às barreiras atitudinais, arquitetônicas e ambientais possa limitar o pleno desempenho de suas atividades, faz-se necessária a sistematização de modelos de investigação que analisem a qualidade da inclusão desses em seus ambientes e atividades laborativas. Nesse sentido, a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT), representa um dado relevante ao examinar de que forma os fatores estruturantes da QVT podem estar relacionados com fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, refletindo assim na qualidade do processo de

inclusão desses trabalhadores. Da mesma forma, a avaliação da funcionalidade consiste em instrumento útil para identificação das potencialidades e das demandas necessárias para o desempenho laboral dessas PcD.

O conhecimento dessas variáveis pode instrumentalizar as equipes de atenção à saúde do trabalhador e fundamentar a elaboração de políticas, programas e atividades que promovam a inclusão de servidores com deficiência nos ambientes de trabalho de instituições de ensino superior, ao criar mecanismos que estimulem a sua funcionalidade e, conseqüentemente, uma melhor qualidade do serviço prestado para a sociedade.

Sendo assim, formula-se a seguinte **questão de pesquisa**: como realizar a avaliação da inclusão de servidores públicos com deficiência em instituições de ensino superior?

Visando responder essa questão, tem-se como **objetivo geral** estabelecer modelos complementares para a avaliação da inclusão de servidores com deficiência em instituições de ensino superior.

Considerando os principais requisitos que envolvem o processo de inclusão de servidores com deficiência em instituições de ensino superior têm-se, ainda, os seguintes **objetivos específicos**:

1. Definir um modelo conceitual para a avaliação da funcionalidade dos servidores PcD;
2. Definir um modelo conceitual de investigação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida pelos servidores PcD;
3. Validar esses dois modelos;
4. Caracterizar o perfil da funcionalidade de servidores PcD da instituição de instituição de ensino superior tomada para estudo.
5. Descrever a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho em servidores PcD da instituição de ensino superior tomada para estudo.

A partir do exposto é possível perceber que esta pesquisa tem como **objetos de estudo** teórico a funcionalidade e a qualidade de vida no trabalho - atributos essenciais para compreensão do processo de inclusão laboral de servidores com deficiência - e como objeto de estudo empírico a Universidade Federal de Alagoas (UFAL).

A motivação por essa pesquisa e, especificamente, nesse recorte espacial, surge considerando o trabalho desenvolvido pelo presente autor, integrante da Equipe

Multiprofissional de Vigilância e Promoção em Saúde da Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), da UFAL. Entre as atividades realizadas, destaca-se o acompanhamento de servidores com deficiência admitidos nos quadros funcionais da universidade, no momento do ingresso na instituição e durante o período do Estágio Probatório. A Equipe Multiprofissional de Vigilância e Promoção à Saúde da referida Unidade do SIASS é composta por profissionais das áreas de fisioterapia, medicina do trabalho, segurança do trabalho, psicologia, serviço social e enfermagem.

De acordo com protocolo de acompanhamento de servidor com deficiência instituído no âmbito da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP) da UFAL, após a constatação da condição de PcD do servidor no momento do exame admissional, realizado pela Perícia Oficial, e da lotação do servidor em sua unidade, o servidor será encaminhado para Equipe Multiprofissional de Vigilância e Promoção em Saúde. Compete à referida equipe realizar a avaliação da funcionalidade do servidor e da compatibilidade da sua deficiência com as tarefas desempenhadas no exercício do cargo, bem como indicar eventuais adaptações nos ambientes e atividades a serem realizadas, além da utilização de tecnologias assistivas. As avaliações são realizadas com base na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF, no Decreto nº 3298/90, no Decreto nº 9508/2018 e na Lei 13.146/2015.

Da mesma forma, a Equipe Multiprofissional participa das avaliações de Estágio Probatório do servidor PcD, no sentido de verificar se o seu desempenho laboral foi de alguma forma afetado pela condição de deficiência apresentada, bem como se a responsabilidade institucional de prover condições ambientais físicas e organizacionais necessárias para a realização de suas atividades de forma segura e produtiva foi devidamente observada pela organização.

A partir dessa experiência observou-se a necessidade de agregar a essa avaliação – realizada durante o processo de avaliação do Estágio Probatório – modelos complementares para a avaliação da percepção de QVT do servidor PcD, considerando que o sentimento de bem-estar no trabalho se relaciona intimamente com a qualidade da sua inclusão no ambiente de trabalho, assim como acompanhar eventuais mudanças no perfil da funcionalidade do indivíduo.

Para a validação dos modelos complementares propostos, foi considerada uma pesquisa de campo do tipo exploratória, de abordagem quantitativa, utilizando-se da

abordagem metateórica da Teoria das Facetas para o desenho da pesquisa. Para definição das variáveis manipuladas para a avaliação da funcionalidade dos servidores com deficiência, foram utilizados os domínios da funcionalidade presentes no *WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS) 2.0* em associação com os fatores ambientais da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. O modelo elaborado para investigação empírica da percepção da QVT foi definido com base nos fatores estruturantes da QVT presentes no modelo proposto por Ferreira (2012).

A organização do conteúdo desta dissertação foi estruturada em 08 capítulos. O capítulo de Introdução apresenta ao leitor os elementos essenciais da pesquisa, descrevendo um breve panorama do contexto no qual as pessoas com deficiência estão inseridas na sociedade e no mercado de trabalho. Neste capítulo também foram apresentados a problematização, a justificativa pela escolha da temática, além da pergunta, dos objetivos geral e específicos e do objeto de estudo da pesquisa.

No segundo capítulo são apresentados aspectos conceituais e teóricos acerca do sentido e significado do trabalho, além de considerações quanto à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No terceiro capítulo, pensando na pessoa com deficiência, são apresentados os conceitos da funcionalidade, bem como a estrutura da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como um modelo biopsicossocial para compreender e avaliar a experiência da funcionalidade e incapacidade.

No quarto capítulo é descrita a origem conceitual da Qualidade de Vida no Trabalho, em que são abordados os modelos clássicos que fundamentaram a investigação empírica de QVT nas organizações e alguns modelos frequentemente utilizados no Brasil. Além disso, esse capítulo contém uma descrição do quadro teórico relativo à percepção da QVT para trabalhadores com deficiência, bem como o impacto de seus fatores estruturantes na inclusão e permanência desses trabalhadores no mercado de trabalho.

O quinto capítulo consiste na apresentação da construção dos modelos conceituais para a avaliação da inclusão de servidores com deficiência em instituições de ensino superior, bem como da Teoria das Facetas, uma abordagem metateórica que foi utilizada no desenho da presente pesquisa.

O sexto capítulo contém as considerações metodológicas empregadas na investigação empírica, visando a aplicação e a validação dos modelos complementares propostos, o tipo de pesquisa, os instrumentos de coleta dos dados, e os procedimentos de coleta de dados e de análise dos resultados. Também são elencados aspectos éticos da pesquisa e apresentadas a definição e a descrição da população amostral.

No sétimo capítulo são descritas as considerações empíricas, nas quais estão apresentados e discutidos os resultados da validação dos dois modelos complementares propostos. Apresentou-se também o perfil da funcionalidade e a percepção da QVT dos participantes. Os resultados foram discutidos e correlacionados com a teoria apresentada relativa à funcionalidade, à inclusão e à qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.

Na Conclusão estão apresentadas as considerações finais da pesquisa, assim como as respostas aos objetivos propostos e suas contribuições. Por fim, estão descritas as limitações do estudo e recomendações para futuros trabalhos.

2 O TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD)

O trabalho, além de um meio necessário para manter as condições de vida humana, exerce um importante papel na construção do bem-estar psicossocial do indivíduo na medida em que constitui um elemento eficaz de interação social do ser humano. Além disso, proporciona, através do seu resultado, a afirmação social de si ante os demais membros da comunidade, em consequência da expressão e significado de sua atividade (ERDMANN; NASCIMENTO, 2002). De acordo com Simonelli e Camarotto (2011), o trabalho proporciona ao ser humano a possibilidade de se expressar enquanto sujeito do ponto de vista técnico/cognitivo e social, desenvolvendo desta forma sua identidade própria.

Segundo Martel e Dupuis (2006), além das horas ocupadas ao longo do dia exercendo a atividade laborativa, o trabalho exerce uma relevância fundamental na vida do indivíduo na medida em que ocupa o pensamento, determina agenda do dia e promove identidade social, inclusive por proporcionar o acesso a determinados perfis de consumo de bens e serviços e auxiliar na realização de projetos pessoais.

Dada a importância social e econômica do exercício do trabalho, foram criados instrumentos legais com a finalidade de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado e no serviço público, a exemplo do Decreto Lei nº 3298/1999 e do Art 5 §2 da Lei 8112/1990, respectivamente. Contudo, observa-se que a garantia do acesso por meio das cotas legalmente estabelecidas não tem sido suficiente para promover a plena inclusão nos ambientes laborais, apesar de garantir a inserção dessas pessoas ao mundo do trabalho.

Apesar das ações normativas impostas pelo Estado com a finalidade de prover o acesso de PcDs em diferentes âmbitos da sociedade, a inclusão ainda representa um exercício cotidiano de romper preconceitos e paradigmas estabelecidos ao longo do tempo, dadas as limitações funcionais apresentadas pelas condições físicas, sensoriais, intelectuais, comportamentais (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017).

Pereira, Bizelli e Leite (2017), ao investigar as impressões de trabalhadores com deficiência de uma Instituição de Ensino Superior quanto à inclusão no mercado de trabalho, descrevem que, de acordo com os participantes, o mercado privado encontra-se em melhor condição de admitir PcD do que o serviço público. As principais barreiras apresentadas pelos participantes para o acesso e permanência no mercado de trabalho envolvem o preconceito e a discriminação, inadequações físicas

e arquitetônicas do ambiente, além de entraves comunicacionais. Os autores relacionam ainda a maior autonomia e celeridade das empresas privadas em atender as demandas apresentadas pelos trabalhadores com deficiência ao maior regramento burocrático inerente ao serviço público, que o tornam menos flexível e acarretam maior morosidade para prover adequações necessárias.

De acordo com o disposto no Decreto 3298/1999, alterado pelo Decreto 5296/2004, considera-se:

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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2004; BRASIL, 1999).

O Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, ao ratificar por parte do Estado Brasileiro a Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, conceitua deficiência da seguinte forma:

[...] Artigo 1º: Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. [...] (BRASIL, 2009)

Esse conceito de deficiência se relaciona com o entendimento do modelo social da deficiência, no qual compreende essa condição não apenas como resultado da perda de funções do corpo, mas também como produto das barreiras ambientais presentes na sociedade, que dificultam a participação desses indivíduos nas atividades de lazer, trabalho, entre outras (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Em 2015 foi sancionada a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), que consiste no Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esta emenda constitucional fundamentou-se nos preceitos da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) para os Direitos da Pessoa com Deficiência com a finalidade de assegurar no arcabouço jurídico brasileiro o exercício de direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando sua inclusão social e sua cidadania.

Entende-se que a ergonomia representa uma importante ferramenta para prover a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, considerando que procura otimizar o desempenho funcional do trabalhador, em respeito as suas características psicofisiológicas, ao buscar condições mais adequadas, eliminando e/ou reduzindo as barreiras presentes no ambiente de trabalho e nas atividades realizadas (MARTINS; CABRAL, 2012). Nos seus domínios, a ergonomia preocupa-se em identificar as demandas do trabalho, realizar um diagnóstico e promover os ajustes necessários para que as tarefas sejam realizadas de forma satisfatória, do ponto de vista do resultado, sem implicar em prejuízos para a saúde e a segurança do trabalhador.

No caso dos trabalhadores com deficiência, tendo em vista as suas limitações funcionais, a ergonomia é fundamental para que tenham condições de executar suas tarefas, posto que dependem de circunstâncias ambientais acessíveis que possibilitem o desempenho de suas atividades e sua participação total (TORTOSA *et al*, 1997).

De acordo com Martins e Cabral (2012), através da ergonomia é possível promover intervenções que proporcionem ambientes e tarefas laborativas adequadas às capacidades e limitações funcionais dos trabalhadores com deficiência, propondo eventuais mudanças nos postos de trabalho, tais como: a acessibilidade, adaptação de atividades, organização do trabalho e uso de tecnologias assistivas. Uma abordagem ergonômica bem-sucedida deverá levar em consideração as condições de funcionalidade dos sujeitos, as demandas e as características da tarefa. Para Ferreira (2012), a Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo instrumentalizar as organizações no sentido de fundamentar as

suas ações em QVT no contexto da ergonomia, dissociando suas práticas do caráter hegemônico assistencialista presente em grande parte das instituições.

Nesse sentido, promover um contexto de trabalho com condições físicas, organizacionais e atitudinais que atendam às diferenças individuais e assegurem o desenvolvimento integral do trabalhador consiste em um elemento fundamental para promover a inclusão da PcD no ambiente de trabalho, inclusive nas universidades públicas, tendo em vista o número de trabalhadores PcD cada vez maior em seus quadros funcionais (NUNES et al., 2016).

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS DA FUNCIONALIDADE

O surgimento da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2013) tem provocado uma mudança de paradigma no entendimento da deficiência. A partir de então foi legitimado o Modelo Biopsicossocial da Deficiência, no qual é compreendida sob o aspecto da funcionalidade e incapacidade e não como uma patologia decorrente de uma condição física e/ou mental atípica. Nesse modelo, a deficiência é interpretada sob uma dimensão biopsicossocial, contrapondo o modelo estritamente biomédico vigente até então.

Por um longo tempo, predominou na sociedade o entendimento das pessoas com deficiência como inválidos, anormais e, até certo ponto de vista, monstros, de forma que os indivíduos que apresentassem essa condição estariam predeterminados a uma vida disfuncional com impedimentos ao exercício da cidadania, sobretudo em seus aspectos educacionais e laborais. Além disto, em um determinado momento, prevaleceu um estigma de caráter místico/religioso em que as anomalias no corpo, especialmente congênicas, eram decorrentes de castigo divino, estando estas pessoas destinadas ao isolamento social e até mesmo à morte (GAUDENZI; ORTEGA, 2016).

O entendimento da deficiência sob o aspecto médico, ou da doença, promoveu uma concepção da deficiência sob uma dimensão patológica. Neste ponto de vista, as pessoas com deficiência eram diagnosticadas como doentes, e desta forma, impedidas de desempenhar efetivamente seus papéis sociais, especialmente no trabalho. Por este entendimento as demandas sociais decorrentes das limitações funcionais das pessoas com deficiência estariam situadas em âmbito particular, com sua gênese centrada no “sujeito deficiente”.

A partir do pensamento do Modelo Social da Deficiência, pode-se entender que as pessoas com deficiência compõem uma minoria social cujos direitos são cotidianamente violados pelo conjunto da sociedade, na medida em que são impedidos de serem exercidos. Surge, dessa forma, o conceito da deficiência como indivíduo integrante de uma sociedade diversa e plural, de forma que não é necessariamente a condição física que oprime o indivíduo, mas a cultura da normalidade, que ao estabelecer padrões de performance aceitáveis discrimina e isola os demais (GAUDENZI; ORTEGA, 2016). O Modelo Social da deficiência consiste em

um movimento político em contraponto ao Modelo Biomédico vigente até então. Surge então o entendimento da deficiência como uma questão não definida pela condição de saúde do sujeito, mas durante a sua interação social (FRANÇA, 2013).

Entretanto, conforme disposto no Decreto nº 3298/99 e Decreto nº 5296/04, o alcance das políticas de inclusão de PcD no Brasil ainda está essencialmente relacionado com o Modelo Médico, no qual compreende a experiência da deficiência estritamente como alterações somáticas de ordem física, visual, auditiva, mental e mista, sem considerar os demais componentes ambientais e atitudinais que podem potencializar ou restringir a funcionalidade, podendo subestimar as potencialidades e necessidades desses indivíduos (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009).

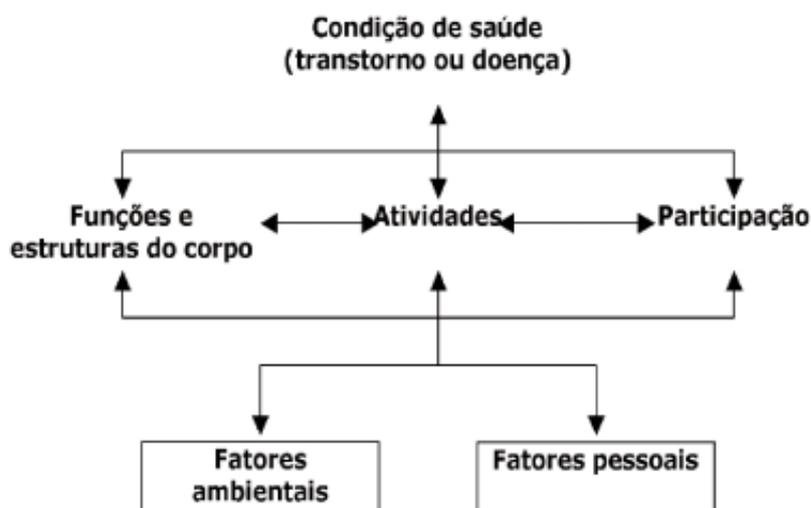
Com o advento da CIF, foi legitimado um movimento de mudança do paradigma médico para uma dimensão biopsicossocial, em que a funcionalidade é compreendida como uma interação entre as alterações em funções e estruturas do corpo, as limitações de atividades, restrições à participação social e os fatores ambientais, que atuam como facilitadores ou barreiras neste contexto funcional (OMS, 2013). Por meio do modelo biopsicossocial, a CIF busca não limitar a experiência da funcionalidade a apenas um dos aspectos médico ou social (DI NUBILA, 2010).

Sendo assim, as limitações à funcionalidade são resultado não apenas das alterações em funções e estruturas do corpo (deficiência), mas também da existência de barreiras ambientais, organizacionais e atitudinais presentes em uma sociedade hostil à diversidade humana que limita o desempenho das atividades e acarreta restrição à participação social. Ao observar que indivíduos que apresentam as mesmas alterações somáticas podem vivenciar diferentes níveis de funcionalidade, foi constatado que a experiência da deficiência é pessoal, resultado das condições apresentadas pelo indivíduo com deficiência e dos aportes social e ambiental (SAMPAIO; LUZ, 2009). Além disso, foi constatado que, por vezes, pessoas com diferentes níveis de alterações em funções e estruturas do corpo podem apresentar limitações funcionais similares, demonstrando que o aspecto orgânico não necessariamente determina a capacidade funcional do indivíduo (ROTH et al., 1998).

A partir da CIF, a classificação da funcionalidade é composta dos seguintes componentes: 1. Função e estrutura do corpo; 2. Atividade e participação; e 3. Fatores pessoais e ambientais (Figura 1). Neste contexto, a CIF entende por deficiência alterações em estruturas e funções corporais, e por incapacidade as limitações à

atividade e as restrições à participação. A condição do indivíduo é classificada por meio de qualificadores que dimensionam e sistematizam o impacto de cada fator identificado na funcionalidade do indivíduo como nenhuma (0), leve (1), moderada (2), grave (3) e completa (4) (OMS, 2013).

Figura 1 - Interação entre os componentes da CIF



Fonte: OMS (2013)

O interesse na definição e mensuração da funcionalidade e incapacidade, tem sido cada vez mais relevante, considerando não apenas o maior engajamento das pessoas com deficiência na sociedade, mas também o aumento da expectativa de vida da população, que ao viver mais, convive mais tempo com situações de comprometimento da funcionalidade. Além disto, observa-se que a prevalência de comprometimento da saúde de ordem física e mental em indivíduos jovens típicos, acarreta prejuízo à funcionalidade mesmo em pessoas que não possuem deficiência (DI NUBILA; BURCHALLA, 2008).

Segundo Castro *et al.* (2016), a utilização da CIF em sua forma completa tem encontrado algumas dificuldades durante o levantamento de dados para a investigação da prevalência da funcionalidade e incapacidade, considerando a grande quantidade de códigos que podem ser atribuídos para os indivíduos entrevistados, o que demanda grande tempo para a coleta dos dados. Com isso, a OMS estimulou o desenvolvimento de instrumentos que, fundamentados nos aspectos do modelo biopsicosocial da CIF, permitem a coleta de informações de forma mais rápida e

objetiva, tais como: check-list, core sets, o Model Disability Survey e o WHO Disability Assesment 2.0 (WHODAS 2.0).

O WHODAS 2.0 consiste em um instrumento desenvolvido pela OMS para avaliação da funcionalidade envolvendo aspectos de saúde e da deficiência de forma transcultural. A partir de um conjunto de itens da CIF, foram elaboradas assertivas agrupadas em seis domínios: 1. Cognição; 2. Mobilidade; 3. Autocuidado; 4. Relações interpessoais; 5. Atividades de vida; e 6. Participação. Após a aplicação e validação deste instrumento em várias populações, constatou-se que o WHODAS 2.0 é adequado para identificar o perfil e proporcionar uma medida geral da deficiência e da funcionalidade confiável e aplicável transculturalmente (CASTRO; LEITE, 2015).

Entre as vantagens desse instrumento, destaca-se a íntima relação com a CIF, considerando que os componentes de sua estrutura estão facilmente mapeados no arcabouço desta classificação, especialmente no componente atividade e participação. Além disto, o WHODAS 2.0 é instrumento genérico, facilmente aplicável em qualquer condição de saúde que acarrete incapacidade ou prejuízos à funcionalidade. Por isso, optou-se por utilizar os seis domínios deste instrumento na definição do modelo para a avaliação da funcionalidade dos servidores com deficiência de Instituição de Ensino Superior.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Timeni (2011), a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido descrita ao longo das décadas de diferentes modos, tendo como consenso a característica de promover a humanização do trabalho, o bem-estar dos trabalhadores, maior participação nas tomadas de decisão e autonomia dos indivíduos em seus ambientes e tarefas laborativas. De forma geral, entende-se por Qualidade de Vida no Trabalho um atributo que proporcione ambiente e condições laborativas favoráveis à realização da atividade, onde os trabalhadores estejam seguros, experimentem satisfação e bem-estar e encontrem sentido na atividade, reconhecimento institucional e social, possibilitando condições de se desenvolverem enquanto seres humanos (COELHO, 2014).

Inicialmente, neste capítulo é descrita a origem conceitual dos principais modelos clássicos utilizados para a investigação da QVT, bem como os alguns modelos frequentemente utilizados no Brasil. Em seguida é apresentado o quadro teórico relativo à percepção de QVT de trabalhadores com deficiência e a sua relevância para a inclusão e permanência desses trabalhadores no mercado de trabalho.

4.1 MODELOS DE INVESTIGAÇÃO DA QVT

Por volta dos anos 1950 e 1960, pesquisas relacionadas com o comportamento, motivação e satisfação no trabalho ganharam relevância no mundo acadêmico, período esse que historicamente esteve relacionado com mudanças no sistema produtivo e grandes movimentos de reivindicação coletiva, a fim de minimizar seus impactos sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores (HELOANI, 1994).

As teorias comportamentais de motivação e satisfação no trabalho surgiram como precursores dos primeiros conceitos de QVT desenvolvidos na década de 1970. Dentre esses, Abraham H. Maslow relaciona a teoria da motivação a partir da hierarquia de preponderância das necessidades, na qual tais necessidades estão classificadas da seguinte maneira: fisiológicas; de segurança; de pertença e amor; de estima; e de autorrealização (HEALY, 2016). Na figura abaixo encontram-se representadas em uma pirâmide as cinco necessidades propostas pelo autor (Figura 2).

Figura 2 - Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow

Fonte: Robbins (2002)

Para Maslow, na medida em que uma necessidade mais básica é satisfeita, o indivíduo passa a substituí-la pela seguinte na hierarquia. Além disso, o indivíduo pode sentir-se motivado para mais de uma necessidade. Nesse caso, a motivação dominante dependerá de qual das necessidades mais básicas está suficientemente atendida (HESKETH; COSTA, 1980).

Entretanto, segundo Sampaio (2009), Maslow compreende que o comportamento humano além de motivado por tais necessidades, também é determinado biologicamente, culturalmente ou situacionalmente. Dessa forma, o comportamento motivado dos trabalhadores não pode ser totalmente controlado pelas organizações, apesar da relevância de prover condições para que os empregados satisfaçam suas necessidades no ambiente de trabalho.

Frederick Herzberg, por sua vez, ao analisar a satisfação com o trabalho em engenheiros e contadores, descreve a satisfação relacionada com os sentimentos do indivíduo quanto ao conteúdo e a natureza da tarefa; e a insatisfação com a má percepção do trabalhador diante das condições de seu ambiente de trabalho físico e organizacional. Herzberg denominou como fatores higiênicos do trabalho aqueles cuja percepção negativa é responsável por promover a insatisfação do indivíduo, relacionando-os com a organização do trabalho, as condições, os salários e as relações interpessoais. Os fatores motivadores do trabalho, por sua vez, estariam relacionados com a realização e reconhecimento do indivíduo, além da autonomia e da identificação do trabalhador com o sentido e conteúdo da tarefa desenvolvida. Para

o autor, os motivos pelos quais os trabalhadores se mantêm motivados e satisfeitos, são diferentes dos responsáveis por causar insatisfação (HERZBERG, 2003).

Neste sentido, de acordo com o Herzberg, os fatores motivacionais suscitam nos trabalhadores sentimentos de satisfação a “não-satisfação”. Por outro lado, os fatores higiênicos são responsáveis por despertar insatisfação ou “não-insatisfação” com o trabalho (SOUZA, 2017). Sendo assim, o oposto de satisfação pode não ser definido necessariamente por insatisfação, de forma que o trabalhador pouco motivado com a atividade desenvolvida não estaria necessariamente muito insatisfeito com o trabalho realizado.

Entre os primeiros modelos de investigação empírica em QVT, Walton (1973) apud Medeiros e Ferreira (2011) apresenta uma definição de QVT ainda hoje amplamente utilizada, relacionando-a à humanização no ambiente de trabalho, ao atendimento das necessidades e aspirações dos sujeitos e à responsabilidade social das organizações. O modelo desenvolvido por Walton é composto de oito categorias conceituais que por meio de seus respectivos indicadores integram um modelo de avaliação de QVT. São elas: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida.

Os componentes deste modelo de avaliação da QVT contemplam não apenas questões relacionadas diretamente com o ambiente de trabalho, mas também com a vida social para além do mesmo. Para Walton, esses aspectos são determinantes na percepção de satisfação do trabalhador com a atividade laborativa, repercutindo, conseqüentemente, nos níveis de seu desempenho.

Hackman e Oldham (1975), por sua vez, desenvolveram um modelo de avaliação em que é possível avaliar as características da tarefa, as reações dos trabalhadores a sua atividade laboral e a necessidade de crescimento e desenvolvimento. Nesse sentido, o “Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa”, proposto pelos autores, pressupõe que quanto mais enriquecida for a tarefa, melhor a percepção de QVT dos trabalhadores. As cinco dimensões descritas pelo autor (variabilidade de habilidades; identidade da tarefa; significado da tarefa; autonomia; e feedback) são responsáveis pela formação de estados psicológicos críticos que caracterizam o nível de motivação e a satisfação do indivíduo com o trabalho.

Apesar de bastante utilizado entre pesquisadores brasileiros, este modelo apresenta limitação para avaliar a QVT devido seu enfoque específico apenas na tarefa, não considerando demais aspectos que podem contribuir para uma boa ou má percepção de qualidade de vida no trabalho (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

O modelo proposto por Westey (1979) também se fundamenta no entendimento de QVT sob o aspecto da humanização no ambiente de trabalho, onde a percepção dos trabalhadores sobre quatro dimensões: econômica, políticos/sociais, psicológica e sociológica, são essenciais para o bem-estar e para que o mesmo atenda às necessidades humanas.

Davis e Werther (1983) apud Freitas e Souza (2009) desenvolveram um modelo em que a QVT é influenciada por fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamentos, benefícios e projetos de cargo. Entretanto, para os autores, a natureza do cargo é o elemento que possuiria maior relevância na motivação e na percepção de bem-estar com a atividade desenvolvida. Dessa forma, os cargos a serem ocupados pelos trabalhadores deveriam ser projetados observando seus aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais.

No Brasil, os estudos realizados na área foram conduzidos a partir dos modelos clássicos de avaliação como os descritos acima, especialmente o modelo de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975). Além disto, foram realizadas adaptações e aprimorações destes modelos propostos ao considerar novas abordagens e elementos na investigação da percepção de QVT nas organizações. Entre os primeiros estudos realizados sobre esta temática no Brasil, destaca-se os estudos de Moraes e Kilimnik, em 1994, e Fernandes, em 1996. Moraes e Kilimnik (1994) apud Medeiros e Ferreira (2011) criaram uma versão adaptada, em português, do *Job Diagnostic Survey* - JDS proposto no modelo de Hackman e Oldham (1975), entendendo a QVT como um estado psicológico de motivação e satisfação com o trabalho resultado de combinações de dimensões da tarefa.

Fernandes (1996) apud Chaves (2000), por sua vez, relaciona o conceito de QVT com a gestão organizacional ao agregar nesta investigação pressupostos da Gestão da Qualidade Total por meio do modelo proposto Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a QVT. O modelo proposto por Fernandes estrutura a análise da QVT envolvendo questões relacionadas aos elementos: condições de trabalho; saúde; moral; compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe-empregado; e organização do trabalho. A melhora da percepção desses

indicadores pode ter relação direta com o grau de envolvimento na atividade, essencial para que as organizações alcancem seus objetivos e necessidades (CHAVES, 2000).

O modelo proposto por Albuquerque e Limongi-França (1998), ao considerar o trabalhador como um indivíduo biopsicossocial, compreende que a QVT está associada a aspectos do diagnóstico organizacional, mantendo íntima relação ao sentimento de estresse no trabalho. Assim como Fernandes (1996), os autores relacionam a QVT como uma extensão indissociável da Gestão da Qualidade Total, ao entender que a qualidade da produção só acontecerá e terá sentido se promover qualidade de vida.

A existência de diversos modelos de investigação da QVT pode ser explicada pela sua natureza multifacetada, altamente influenciada por valores culturais, sociais e pessoais predominantes, associados a situações econômicas vigentes em uma dada localidade. Considerando as especificidades do serviço público no contexto das organizações, faz-se necessário que os modelos utilizados levem em consideração as necessidades vivenciadas pelos trabalhadores do serviço público em seus aspectos ambientais, organizacionais, culturais e psicossociais (KLEIN et al., 2019)

Ferreira (2012) propôs um modelo de avaliação da QVT que vem sendo utilizado em instituições públicas por meio do qual é possível apreender o conceito de QVT em trabalhadores de determinada organização e a partir deste propor diretrizes e programas que fundamentem as práticas desenvolvidas pelas organizações nesta área. Para Ferreira (2012), a QVT deve ser abordada sob o ponto de vista preventivo segundo fundamentos da ergonomia da atividade, contrapondo práticas de caráter meramente assistencialista, esportivas e/ou lazer comumente ofertadas aos trabalhadores pelas organizações, sem que estejam efetivamente relacionadas com as reais fontes de mal-estar presentes nos ambientes e tarefas desenvolvidas.

Além disto, as chamadas práticas de QVT de caráter assistencialista, do tipo *restauração do corpo-mente* tem eficácia limitada considerando o foco no indivíduo como variável de ajuste para promover maior produtividade, apresentando caráter compensatório das sobrecargas físicas, cognitivas e emocionais do trabalho (FERREIRA, 2015).

De acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013), o contexto pelo qual os trabalhadores têm exercido suas atividades laborativas pelo mundo tem acarretado situações de adoecimento físico e mental. Transformações

tecnológicas, sociais e organizacionais pelas quais a sociedade tem passado, especialmente no mundo do trabalho, tem gerado um ambiente de trabalho altamente competitivo e precarizado com prejuízo à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, com consequências econômicas, previdenciárias e sociais (FERREIRA, 2015).

De acordo com o autor, a QVT é compreendida sob a ótica das organizações e sob a ótica dos trabalhadores. Para as organizações, a QVT é uma ferramenta de gestão organizacional através da qual é possível estabelecer políticas, diretrizes e práticas que promovam adequadas condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. Para os trabalhadores, a QVT se expressa nas representações que os indivíduos constroem a partir da atividade laborativa realizada, em que a percepção de bem-estar predomina em aspectos como de reconhecimento institucional e social, oportunidades de crescimento profissional, e uma boa relação entre trabalho e vida social (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

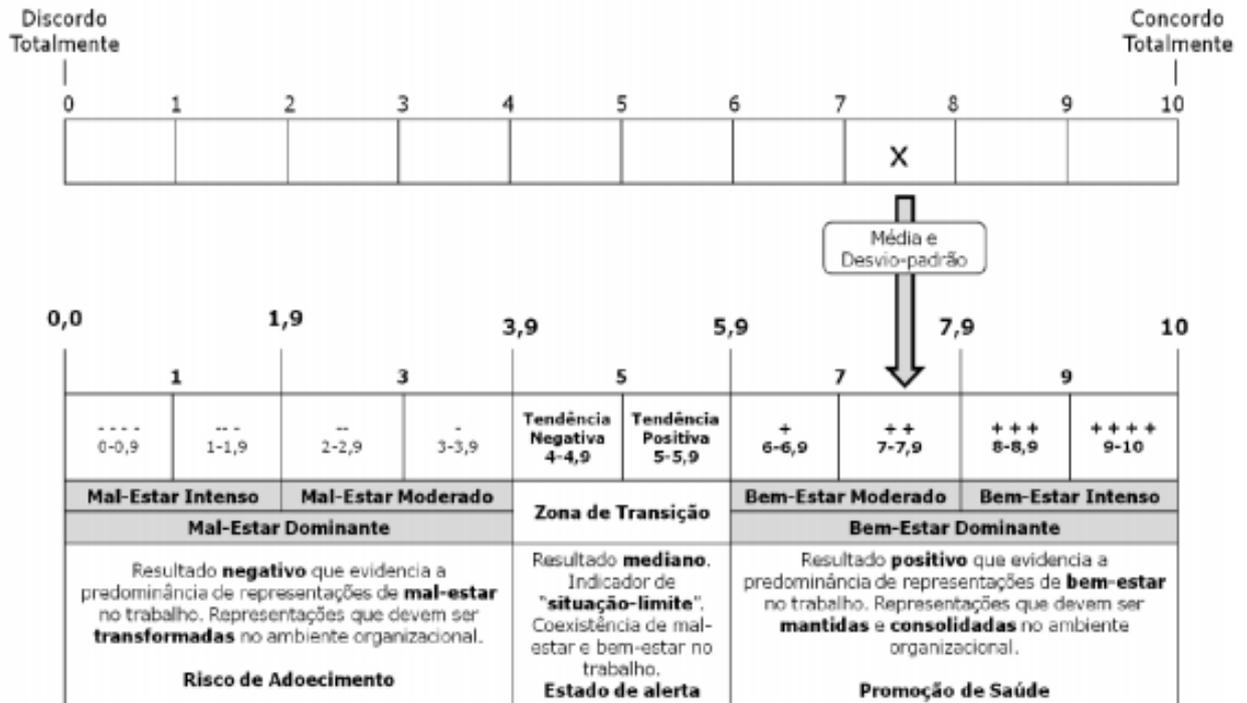
De acordo com Chaves (2000) as correntes que envolvem o chamado binômio organização/trabalhador nas perspectivas da análise da QVT podem ser compreendidas também por uma terceira ótica, na qual coexiste um pensamento integrativo que leve em conta os interesses dos trabalhadores e das organizações.

No modelo proposto por Ferreira (2012), a análise da QVT é realizada a partir do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). O IA_QVT consiste em um instrumento de pesquisa de natureza quantitativa que avalia a QVT sobre cinco fatores estruturantes: condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional; e elo trabalho-vida social. A pesquisa qualitativa é constituída por questionamentos que fundamentam a elaboração do conceito de QVT, e a identificação das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho. A pesquisa quantitativa é realizada a partir de uma escala psicométrica do tipo Likert em que os servidores serão convidados a marcar com um "x" a posição que representa sua satisfação quanto aos fatores físicos, ambientais, organizacionais e relacionais/afetivos presentes.

Como resposta, obtém-se médias de QVT global e relativas a cada fator investigado, sendo possível diagnosticar essas variáveis em zonas de mal-estar dominante, zona de transição e zona de bem-estar dominante. As três zonas propostas pelo modelo de Ferreira (2012) situam a percepção dos trabalhadores em um espectro de presença ou ausência e QVT, ou de transição, com coexistência entre

representações de sentimentos positivos e negativos relacionados ao trabalho (Figura 3).

Figura 3 - Cartografia Psicométrica IA_QVT



Fonte: Ferreira (2012)

Considerando a utilização do modelo proposto por Ferreira (2012) em instituições públicas brasileiras, optou-se por utilizar os fatores estruturantes da percepção de QVT propostos pelo autor na definição das variáveis manipuladas para estruturar o modelo elaborado para a investigação empírica da percepção de QVT de servidores com deficiência de Instituições de Ensino Superior, conforme será apresentada no capítulo 6.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista o significado do trabalho na representação do indivíduo na sociedade e o papel do exercício laboral como instrumento de enfrentamento da exclusão que pessoas com deficiência historicamente vivenciam, diversos estudos têm buscado compreender a satisfação e percepção de qualidade de vida no trabalho

deste grupo (COUTINHO et al., 2017; COURA et al, 2017; CARVALHO-FREITAS et al., 2013). Quanto ao modelo de investigação mais utilizado, observa-se um predomínio do Modelo de Walton, considerando a sua objetividade e a abordagem de questões elementares à QVT como condições de trabalho, segurança e oportunidades de crescimento, integração social, relevância social do trabalho, desenvolvimento de capacidades e remuneração.

O entendimento da percepção de QVT e quais aspectos do trabalho podem ser fonte de mal-estar e adoecimento para as pessoas com deficiência, representam uma importante ferramenta para a implantação de políticas que minimizem as barreiras e proporcionem condições de igualdade para a realização das atividades laborativas de forma segura e produtiva (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Alguns estudos têm demonstrado que, de forma geral, trabalhadores com deficiência apresentam índices similares de satisfação com aspectos relacionados ao contexto de trabalho quando comparados com trabalhadores sem deficiência, havendo exceções específicas principalmente em fatores relacionados às possibilidades de progressão na carreira (CARVALHO-FREITAS et al., 2013; GASPAR et al., 2012). Por outro lado, Schur et al. (2017) e Coura et al. (2017) relatam uma maior percepção negativa das experiências laborais em trabalhadores com deficiência.

Carvalho-Freitas et al. (2013) ao analisar o impacto da QVT no comprometimento com o trabalho em pessoas com e sem deficiência, descrevem uma correlação positiva entre os fatores de satisfação relacionados à QVT descritos no modelo de Walton e o comprometimento afetivo e normativo com o trabalho. Nesse sentido, as pessoas que avaliam os fatores da QVT como positivos tendem a permanecer no trabalho por um envolvimento afetivo com a atividade e a organização, bem como em decorrência dos benefícios que recebem por estar a ela relacionadas. Por outro lado, esses autores relatam que indivíduos que apresentam experiência negativa com a integração social e baixa percepção de relevância do trabalho desenvolvido para a sociedade, tendem a permanecer no emprego apenas por necessidade, o que pode expor o indivíduo a sofrimento mental e comprometer a sua capacidade laborativa.

De acordo com Coura et al (2017), a QVT de trabalhadores com deficiência é afetada especialmente por questões relacionadas com remuneração, carga horária, volume excessivo de trabalho e dificuldade de ascensão profissional. A dificuldade de

ascensão profissional pode estar relacionada tanto com um maior problema de acesso à educação e à capacitação profissional, como a falta de conhecimento dos gestores quanto às potencialidades funcionais das pessoas com deficiência. Com isso, observa-se uma presença de trabalhadores PcD no mercado de trabalho ocupando cargos de natureza operacionais, dificilmente exercendo cargos de gestão (NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2011; COURA et al, 2017).

Da mesma forma, Santos, Vieira e Campos (2011) identificaram uma baixa perspectiva de crescimento profissional em trabalhadores com deficiência, ressaltando a ausência de políticas que promovam o desenvolvimento de carreira que levem em consideração as barreiras presentes nas atitudes e na organização do trabalho. Por outro lado, esses autores descrevem um bom nível de satisfação com o trabalho de forma geral, sobretudo em aspectos relacionados às condições de trabalho, ao relacionamento interpessoal, ao conteúdo da tarefa e à relevância social da atividade executada.

A atitude de colegas e gestores durante o relacionamento socioprofissional é determinante para a percepção de bem-estar, especialmente para as pessoas com deficiência, tendo em vista o sentimento de discriminação muitas vezes ainda vivenciado por esses indivíduos nas suas relações sociais (Luu, 2019). Um contexto laboral inclusivo, ao contribuir com uma boa percepção de qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência, pode atuar como moderador das eventuais situações ambientais e organizacionais desfavoráveis as quais esse grupo de trabalhadores possam estar expostos.

Para Schur et al. (2017), as maiores diferenças quanto a percepção de bem-estar em pessoas com e sem deficiência estão relacionadas com o nível de estabilidade e segurança com o emprego, remuneração, e satisfação em geral. Entretanto, políticas organizacionais de emprego destinadas a pessoas com deficiência na sociedade americana têm incentivado o comprometimento das instituições em minimizar as barreiras e promover as oportunidades para esse grupo de trabalhadores por meio de medidas como a criação de fundos para financiar as adaptações em postos de trabalho necessárias para acomodar a PcD.

Partindo do entendimento da QVT ancorada na perspectiva da “Ergonomia da Atividade”, Souza e Ferreira (2019) relatam a coexistência de representações de bem-estar e mal-estar no trabalho em pessoas com deficiência de uma organização pública, ainda que havendo predomínio de sentimento de bem-estar. Para os autores,

quando o trabalho é executando com autonomia e flexibilidade, em um contexto de relações socioprofissionais harmônicas, oportunidades de crescimento profissional e reconhecimento e suporte por parte dos gestores, a PcD percebe o trabalho como fonte de bem-estar. Por outro lado, a percepção do trabalho como fonte de mal-estar se relaciona com a ausência de condições de trabalho, sobrecarga de tarefas e falta de diálogo e escuta de suas necessidades.

De forma geral, Souza (2017) identificou que as representações conceituais da QVT para servidores públicos com deficiência estiveram norteadas por três eixos: 1- satisfação e prazer com o trabalho, relacionado com a atividade realizada e o significado social em decorrência do exercício do trabalho; 2- ambiente de trabalho, em que prevaleça boas relações socioprofissionais; e 3- condições de suporte organizacional e material para realizar um trabalho útil e desafiador.

Sendo assim, compreende-se que os fatores estruturantes da QVT, tais como as condições do ambiente, da organização e as relações socioprofissionais, são elementos relevantes para o desenvolvimento do potencial humano e do sentimento de pertencimento do sujeito em um determinado posto/atividade de trabalho. Nesse sentido, a elaboração de modelos para a avaliação da funcionalidade e da percepção de qualidade de vida no trabalho da PcD representa estratégia útil para a gestão das demandas destes trabalhadores quanto à adequação da sua capacidade laborativa às exigências das tarefas realizadas, bem como para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e atento às necessidades individuais dos servidores.

5 CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

5.1 ASPECTOS METATEÓRICOS DA TEORIA DAS FACETAS

A abordagem utilizada para estabelecer os modelos complementares para a avaliação da inclusão de servidores com deficiência em instituições de ensino superior está ancorada no procedimento de pesquisa metateórico denominado Teoria das Facetas que foi desenvolvido nos anos cinquenta do século XX por Louis Guttman (BILSKY, 2003). A Teoria das Facetas, tendo como referência a Teoria dos Conjuntos, foi idealizada com o propósito de esquematizar, nas ciências sociais, uma abordagem científica análoga àquelas presentes nas ciências matemáticas e naturais (SOLOMON, 2019).

A partir desta abordagem, é possível traduzir de forma objetiva e quantitativa dados essencialmente coletados a partir de informações subjetivas e qualitativas. Além disso, ao representar espacialmente informações que têm estruturas em comuns, a Teoria das Facetas permite analisar a interação entre múltiplas variáveis comumente observadas nas pesquisas comportamentais e sociais.

Tendo em vista os complexos e múltiplos elementos físicos, comportamentais e organizacionais relacionados com a percepção de bem-estar do trabalhador, faz-se necessária a utilização de adequados métodos de investigação científica que considerem a inter-relação entre estas variáveis. De acordo com Shye (2019), as organizações, enquanto sistema múltiplo e complexo, são permeadas por questões de naturezas física, culturais, pessoais e sociais, passíveis de serem investigadas por meio da Teoria das Facetas.

Desta forma, a escolha pela Teoria das Facetas se deu devido à pertinência desta abordagem científica nos estudos dos diferentes fenômenos sociais (RESENDE *et al.*, 2018), dada sua capacidade de proporcionar uma análise das variáveis de modo integrado, sobretudo em aspectos relacionados à percepção, à satisfação, a conceituações, e a interações sociais (COSTA FILHO, 2014).

Segundo Shye, Elizur e Hoffman (1994), a Teoria das Facetas consiste em uma abordagem utilizada tanto no desenho como na análise dos dados de investigações empíricas. De acordo com estes autores, esta teoria representa uma importante ferramenta a ser empregada nas fases da pesquisa científica como definição de seu

conteúdo, formulação de hipóteses, elaboração de questionários, e análise de dados multivariados.

Como uma metateoria, esta abordagem sistematiza o conteúdo da investigação científica por meio de uma sentença semântica denominada sentença estruturadora na qual seus elementos teóricos, objetos da investigação científica, estão organizados em facetas. A sentença estruturadora integra as facetas ao definir de forma holística o desenho da investigação científica e da coleta dos dados (SOLOMON, 2019).

Na sentença estruturadora estão presentes três tipos de facetas (BILSKY, 2003). O primeiro tipo identifica a população objeto de estudo na pesquisa e seus respectivos grupos de interesse. O segundo tipo, consiste no conteúdo das variáveis estudadas na investigação empírica. Segundo Shye, Elizur e Hoffman (1994), cada faceta de conteúdo reflete um conjunto de conceitos pelos quais as questões da pesquisa são estruturadas. O terceiro tipo de faceta representa as respostas, ou tipos de racionais, pelos quais os respondentes expressam as suas reações e percepções sobre cada conteúdo analisado. Além disso, segundo Paramos (1999), as facetas racionais podem ser definidas como o grau de acordo que se associam as distintas combinações das interpolações entre os elementos internos de cada.

Cada faceta é constituída por elementos internos que expressam diferentes magnitudes pelas quais os respondentes compreendem cada variável estudada, em associação ou não com as demais. O conteúdo de cada faceta deve ser mutuamente excludente em relação com os elementos das outras facetas (PARAMO, 1999).

A sentença estruturadora também pode ser utilizada para orientar a elaboração de instrumentos de coleta dos dados da pesquisa, por meio do qual os respondentes atribuem os valores de cada item avaliado em uma escala. Ao interpolar e analisar as conexões entre cada elemento das facetas, é possível identificar relações entre as múltiplas variáveis comportamentais e sociais presentes nos sistemas (SOLOMON, 2019).

A análise dos dados é realizada por meio de procedimentos analíticos não-métricos e multivariados denominado Escalonamento Multidimensional, onde os itens avaliados são representados como um conjunto de pontos no espaço. Estes pontos são dispostos de tal forma que as variáveis são analisadas como semelhantes ou diferentes a partir da distância ou proximidade que se relacionam no espaço multidimensional facetais (BILSKY, 2003).

Apresentados os aspectos gerais da Teoria das Facetas, descrevem-se, no item a seguir, as sentenças estruturadoras elaboradas como referência dos modelos conceituais propostos para investigação empírica da presente pesquisa, bem como são definidos suas facetas e respectivos elementos internos.

5.2 APLICAÇÃO DA TEORIA DAS FACETAS NA DEFINIÇÃO DOS MODELOS PARA A AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA PERCEPÇÃO DE QVT EM SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

Os desenhos dos dois modelos conceituais para avaliação da inclusão de servidores com deficiência foram definidos por meio das duas sentenças estruturadoras apresentadas nos Quadros 1 e 2. A primeira sentença estrutura o modelo conceitual desenvolvido para a investigação empírica do perfil da funcionalidade de servidores com deficiência de IES. A segunda estrutura o modelo conceitual desenvolvido para a investigação empírica da percepção de QVT nos referidos servidores.

Para ambas as sentenças estruturadoras, a faceta de população (*background*) foi composta por servidores com deficiência de uma Instituição Ensino Superior classificados de acordo com o tipo de deficiência apresentada: física, visual, auditiva ou mista.

As facetas de conteúdo A e B da Sentença Estruturadora para a Avaliação da Funcionalidade de Servidores com Deficiência de IES (Quadro 1) foram compostas a partir do WHODAS 2.0 e dos fatores ambientais da CIF, respectivamente.

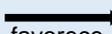
Os elementos internos da faceta A foram definidos a partir dos domínios de aferição da funcionalidade abordados no WHODAS 2.0: A1-Cognição e comunicação; A2-Mobilidade; A3-Autocuidado; A4-Relações Interpessoais; A5-Atividades de Vida; e A6-Participação Social.

Para delimitação dos elementos internos da faceta B foram empregados os componentes dos fatores ambientais da CIF, que atuam como facilitadores ou barreiras para o desempenho funcional do indivíduo: B1-Produtos e Tecnologias; B2-Ambiente; B3-Apoio, atitude e relacionamentos; B4-Serviços e Políticas.

A Faceta do racional dessa sentença foi sistematizada em uma escala do tipo Likert de 05 pontos por meio dos quais os participantes responderão: “1-nada”, “2-pouco”, “3-mais ou menos”, “4-muito” e “5-total”, constituindo assim o universo possível de respostas comum a todas as questões elaboradas a partir desta sentença

estruturadora. Esses valores representam as pontuações atribuídas pelos participantes a cada uma das variáveis analisadas que foram, posteriormente, utilizadas na tabulação dos resultados.

Quadro 1 - Sentença Estruturadora para a avaliação da funcionalidade de servidores com deficiência de IES

Em que medida a pessoa x (servidor público com deficiência) avalia que sua	
Domínios da funcionalidade (FACETA A) - Referente A1-Cognição e Comunicação A2-Mobilidade A3-Autocuidado A4-Relações Interpessoais A5-Atividades de Vida A6-Participação Social	Fatores Ambientais (CIF) (FACETA B) – Referente B1-Produtos e Tecnologias B2-Ambiente B3-Apoio, Atitude e Relacionamento B4-Serviços e Política
na presença de	 favorece
a sua funcionalidade para o trabalho desenvolvido na IES?	
RACIONAL (1) Nada (2) Pouco (3) Mais ou menos (4) Muito (5) Total	

Fonte: O autor (2021)

A combinação dos elementos internos da faceta A - Domínios da Funcionalidade (6) e da faceta B - Fatores Ambientais (4), produziram 24 situações ($A6 \times B4 = 24$) que orientaram a estruturação do modelo desenvolvido para a avaliação do perfil da funcionalidade de servidores com deficiência. Desta forma, as combinações dos elementos internos das facetas A e B (A1B1, A1B2, A1B3, A1B4, e assim por diante) produziram cada uma das questões a serem avaliadas. Optou-se por realizar mais de uma pergunta para situações referentes aos elementos A1- Cognição e comunicação e A5- Atividades de vida, considerando a necessidade de contemplar maior possibilidade de circunstâncias que a presença ou ausência de facilitadores e barreiras no ambiente pode exercer sobre a funcionalidade dos servidores avaliados.

Com relação a Sentença Estruturadora para a Avaliação da Percepção de QVT em Servidores com Deficiência de IES (Quadro 2), os elementos internos da faceta A compõem os fatores estruturantes da QVT propostos no modelo de avaliação desenvolvido por Ferreira (2012): A1-Condições de Trabalho; A2-Organização do

Trabalho; A3-Relações socioprofissionais de trabalho; A4-Crescimento e Reconhecimento profissional; e A5-Elo trabalho-vida social.

A faceta B constitui uma faceta de foco que reflete os níveis que tais fatores se apresentam nos ambientes, tarefas e relações de trabalho, tendo como elementos internos: B1-geral e B2-específico.

Assim como na primeira sentença estruturadora, uma escala do tipo Likert de 05 pontos constitui o universo de respostas no qual os respondentes avaliarão como “1-nada”, “2-pouco”, “3-mais ou menos”, “4-muito” e “5-totalmente” o impacto destes fatores estruturantes sobre a percepção de QVT de servidores com deficiência de instituições de ensino superior federais, configurando, portanto, a faceta racional.

Quadro 2 - Sentença Estruturadora para a avaliação da percepção de QVT em servidores com deficiência de IES

Em que medida a pessoa x (servidor público federal com deficiência) avalia que	
Fatores Estruturantes da QVT (FACETA A) - Referente da experiência A1-Condições de trabalho A2-Organização do trabalho A3-Relações socioprofissionais de trabalho A4-Crescimento e reconhecimento profissional A5-Elo Trabalho-Vida Social	Abrangência (FACETA B) – Foco da experiência B1-Geral em nível B2-Específico
	 favorece
RACIONAL (1) Nada (2) Pouco (3) Mais ou menos (4) Muito (5) Totalmente	
a percepção de sua Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido na IES?	

Fonte: O autor (2021)

O modelo elaborado para avaliação da percepção de QVT dos servidores com deficiência foi construído a partir da combinação dos elementos internos das facetas de referente A - Fatores estruturantes de QVT (5) e de foco B – Abrangência (2), produzindo, desta forma, 10 situações a serem avaliadas ($A5 \times B2 = 10$). Foram elaboradas mais de uma pergunta para cada situação obtida com as combinações dos elementos internos da faceta A e B2 com objetivo de aperfeiçoar a investigação contemplando diferentes situações específicas relacionadas aos fatores estruturantes da QVT.

As sentenças estruturadoras elaboradas, cujas matrizes representam as hipóteses teóricas dos modelos conceituais propostos, necessitam ser testadas e

validadas por meio da análise de resultados observados na presente investigação empírica. Com isso, as referidas sentenças poderão ser confirmadas ou refutadas, indicando a pertinência das mesmas enquanto modelos de avaliação, ou a necessidade de serem reescritas e novamente testadas.

6 CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

6.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa foi delineada utilizando o método de abordagem hipotético-dedutivo, no qual as hipóteses para determinado problema serão testadas por meio da inferência dedutiva, permitindo assim identificar seus erros para posterior correção (MARCONI; LAKATOS, 2019).

Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada considerando que tem como motivação a solução de problemas concretos e operacionais de interesse para a população estudada. Segundo Marconi e Lakatos (2019), a presente pesquisa pode ser classificada como do tipo Documentação Direta, considerando que os dados serão coletados no mesmo local onde os fenômenos acontecem. Desta forma, optou-se por realizar uma pesquisa de campo com o objetivo de validar os modelos de avaliação propostos e prover informações empíricas sobre a temática investigada.

Quanto aos objetivos, constitui uma pesquisa de campo do tipo exploratória, considerando sua finalidade de desenvolver novas hipóteses, proporcionar maior familiaridade com o problema, além de, eventualmente, modificar e/ou refinar conceitos (MARCONI; LAKATOS, 2019).

Quanto à forma abordagem, é uma pesquisa do tipo quantitativa, tendo em vista que foi solicitado aos participantes atribuir em uma escala do tipo Likert de 5 pontos o quanto as variáveis estudadas impactam na sua percepção de qualidade de vida no trabalho. Segundo Knechetel (2014), a pesquisa quantitativa aplicada aos fenômenos humanos e sociais tem como finalidade quantificar as variáveis em números com o intuito de serem analisadas estatisticamente verificando se as generalizações previstas na teoria se comprovam ou não.

6.2 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Os dados da pesquisa foram coletados por meio de entrevista estruturada. Segundo Marconi e Lakatos (2019), a entrevista possui grande relevância nas investigações de natureza social, onde é possível obter informações a respeito de determinado assunto diretamente com o entrevistado. De acordo com os autores, a entrevista estruturada é aquela que possui um roteiro de perguntas previamente definidas. Como vantagem para escolha de entrevistas estruturadas, ressalta-se a

oportunidade de o pesquisador esclarecer melhor os participantes quanto aos objetivos e procedimentos da pesquisa, assim como verificar o correto entendimento das perguntas realizadas e observar as reações dos entrevistados.

Como roteiro das entrevistas foram utilizados formulários desenvolvidos a partir das duas sentenças estruturadoras elaboradas, que representam os dois modelos complementares para a avaliação da inclusão de servidores PcD em IES. O modelo para a avaliação do perfil da funcionalidade dos servidores com deficiência foi elaborado considerando a natureza do procedimento conceitual metateórico descrito no item 5.2. Foram formuladas, portanto, 27 questões a serem investigadas, a partir das combinações dos elementos internos das facetas A – Domínios da Funcionalidade e B – Fatores Ambientais (Quadro 3), denominadas pela Teoria das Facetas de estruturantes.

Quadro 3 - Formulário para a avaliação da funcionalidade em servidores com deficiência de IES

Em que medida você avalia a sua facilidade de realizar as atividades das formas descritas a seguir?		
Nº	Estruturantes	Questões
01	A1B1	Sem utilizar produtos e tecnologias específicas
02	A1B2	Em locais com ruídos/barulhos e ambientes compartilhados
03	A1B3	Comunicar-se sem apoio de outra pessoa
04	A1B4	Aprender novas tarefas considerando a conduta de colegas e chefia
05	A2B1	Deslocar-se até e/ou pelo campus, utilizando meios de transporte não adaptados
06	A2B2	Deslocar-se por ambientes de trabalho com condições precárias de acessibilidade
07	A2B3	Deslocar-se de forma independente
08	A2B4	Deslocar-se mesmo quando não são implantadas políticas de acessibilidade física na instituição
09	A3B1	Realizar atividades de autocuidado sem uso de tecnologias assistivas
10	A3B2	Utilizar banheiros no trabalho com condições precárias de acessibilidade
11	A3B3	Realizar atividades de autocuidado de forma independente
12	A3B4	Realizar atividades de autocuidado e/ou terapêuticas conforme padrão de horário e jornada de trabalho
13	A4B1	Interagir com colegas de trabalho sem necessitar tecnologias assistivas
14	A4B2	Interagir com colegas em espaços de convivência/ restaurantes do campus considerando as condições de acessibilidade atuais
15	A4B3	Estabelecer boas relações interpessoais no trabalho
16	A4B4	Estabelecer boas relações de interpessoais com colegas e chefia mesmo sem apoio de Equipe Multiprofissional
17	A5B1	Utilizar microcomputador sem qualquer tipo de adaptação
18	A5B1	Realizar chamadas telefônicas sem utilizar algum dispositivo de apoio
19	A5B1	Ler sem apoio de alguma tecnologia assistiva
20	A5B1	Realizar atividades de atendimento ao público sem uso de tecnologia assistiva
21	A5B2	Participar de reuniões e demais atividades de trabalho em diversos ambientes do campus nas condições atuais de acessibilidade
22	A5B3	Realizar as atividades diárias de forma independente
23	A5B4	Desempenhar suas atividades laborativas sem dispor de políticas de inclusão na universidade
24	A6B1	Participar de atividades de recreação/lazer sem utilizar alguma tecnologia assistiva
25	A6B2	Participar de atividades sociais em ambientes/entorno com condições de acessibilidade precárias
26	A6B3	Participar de atividades de sociais/comunitárias de forma independente
27	A6B4	Engajar-se em atividades políticas e comunitárias sem contar com políticas de inclusão

Fonte: O autor (2021)

O modelo para avaliação da percepção de QVT dos servidores com deficiência participantes da pesquisa (Quadro 4) foi elaborado contendo a combinação dos elementos internos das facetas de referente A - Fatores Estruturantes de QVT e de foco B – Abrangência. Tal combinação produziu situações que foram abordadas em 14 questões a serem investigadas.

Quadro 4 - Formulário para a avaliação da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho em servidores com deficiência de IES

Em que medida as situações que irei expor favorece sua satisfação no trabalho?		
Nº	Estruturantes	Questões
01	A1B1	As condições do ambiente, estrutura e apoio de trabalho.
02	A1B2	O mobiliário e os equipamentos existentes no trabalho.
03	A1B2	A iluminação, temperatura e ruído no ambiente.
04	A2B1	A organização do Trabalho.
05	A2B2	O nível de cobrança para conclusão de atividades.
06	A2B2	O grau de autonomia para realizar as tarefas.
07	A3B1	A qualidade do relacionamento com seus colegas e com as chefias.
08	A3B2	O grau de cooperação na relação com a chefia.
09	A3B2	A liberdade de dizer o que pensa sobre as questões de trabalho.
10	A4B1	O reconhecimento do seu trabalho e as oportunidades de crescimento na carreira.
11	A4B2	O sentimento de reconhecimento do seu trabalho.
12	A5B1	O sentimento de bem-estar em trabalhar na universidade.
13	A5B2	A sua percepção de que o trabalho que você realiza é útil para a sociedade.
14	A5B2	O seu bem-estar na relação entre trabalho x família/amigos.

Fonte: O autor (2021)

6.3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Inicialmente, foi realizada uma revisão da literatura com o objetivo de verificar o estado da arte sobre a inclusão laboral, a funcionalidade e a qualidade de vida no trabalho (QVT) de pessoas com deficiência. Para tanto, foram realizadas buscas nas seguintes bases de dados: *scopus*, *web of Science*, *pubmed*, e Periódicos Capes. Como descritores, foram utilizados os seguintes termos: “*quality of work life*”, *disability*, *impairment*, “*people with disability*”, “*Functioning and disability*”, “*ICF*”.

Os participantes deste estudo foram convidados a fazer parte da pesquisa por meio de contato telefônico e/ou e-mail. Após o convite enviado, obteve-se a anuência de 21 participantes, totalizando a quantidade de sujeitos.

A entrevista foi agendada em horário e local de conveniência para os participantes, considerando sua modalidade de trabalho durante o período de coleta dos dados (trabalho presencial, remoto ou rodízio). As entrevistas foram realizadas no período de novembro de 2020 a janeiro de 2021, com média de duração de 50 minutos. Após ciência e anuência da participação livre e voluntária do participante, foi lido e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

As entrevistas seguiram o roteiro estruturado utilizando os modelos apresentados no item 6.2. Foram apresentados aos participantes cartões com as

possibilidades de respostas (1-nenhuma, 2-pouca, 3-mais ou menos, 4-muita, 5-total), para cada uma das questões relativas à avaliação da funcionalidade, e (1-nada, 2-pouco, 3-mais ou menos, 4-muito, 5-demais) para a avaliação da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho. Os escores foram anotados em um formulário para cada participante, onde também foram registradas informações sociodemográficas tais como: idade, sexo, nível de escolaridade, cargo, tipo de deficiência, tempo de exercício do cargo, horário de trabalho, modalidade de transporte utilizado para trabalhar e quantidade de pessoas com quem reside (Apêndice A).

6.4 PILOTO

Inicialmente, foi realizado um piloto com o objetivo de testar os procedimentos propostos, além de identificar a necessidade de possíveis adequações nos instrumentos elaborados para a coleta dos dados. O piloto foi realizado após a aprovação do projeto da presente pesquisa no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFPE.

Foram realizadas quatro entrevistas entre trabalhadores com deficiência do Hospital Universitário Professor Alberto Antunes em regime de trabalho celetista, não incluídos, portanto, no universo da amostra da pesquisa.

A realização do piloto possibilitou verificar o tempo médio necessário para a entrevista bem como testar o entendimento dos participantes em relação as perguntas constantes nos modelos propostos. Foi identificada a necessidade de ajustes das perguntas para otimizar o entendimento delas por parte dos entrevistados, alterando termos que pudessem causar incerteza e confusão com outra questão abordada. Da mesma forma, foi observada a necessidade de ajustar a estrutura dos modelos elaborados visando uma melhor fluidez e objetividade durante a entrevista.

Além disso, foi confirmada a necessidade de agendamento da entrevista em local reservado a fim de favorecer a atenção do participante, além de garantir a privacidade necessária para as respostas.

6.5 ANÁLISE DOS DADOS

Utilizou-se a técnica de escalonamento multidimensional denominada Análise da Estrutura de Similaridade - *Similarity Structure Analysis (SSA)*, que determina a

forma como as coordenadas localizarão as variáveis no espaço multidimensional. Os dados foram organizados em planilha do *Microsoft Excel®* e analisados por meio do software HUDAP (*Hebrew University Data Analysis Package*), que processa uma matriz de correlação entre as variáveis representando-as em pontos em um espaço Euclidiano (ROAZZI; DIAS, 2001).

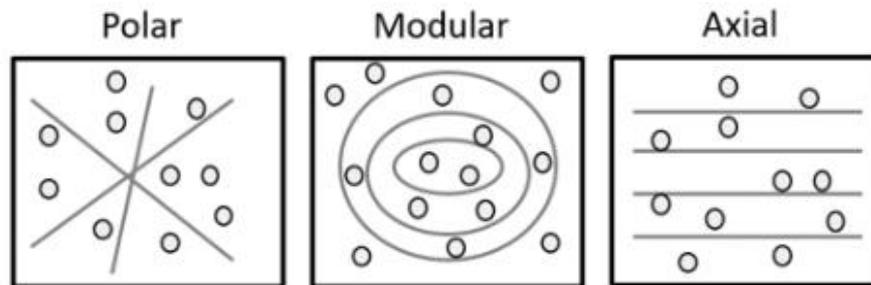
Cada uma das variáveis é representada por um ponto em um diagrama, geralmente de duas ou três dimensões, que, em função de suas distâncias, refletem as associações entre elas. A disposição das variáveis no espaço multidimensional, em função de suas similaridades, pode formar agrupamentos que refletem a forma como essas variáveis se relacionam, funcionando como um Aglomerado de *Cluster Analysis* ou de um Fator na Análise Fatorial. As posições assumidas por cada conjunto expressam a relação lógica entre os conceitos a eles implícitos (MASCARENHAS *et al.*; 2018), criando-se desta maneira regiões de contiguidade e regiões de descontinuidade (ROAZZI; DIAS, 2001).

No intuito de identificar a relação entre os subgrupos populacionais decorrentes do tipo da deficiência apresentada por cada participante com as demais variáveis estudadas, foi utilizada uma técnica denominada Pontos Fixos como Variáveis - *Fixed Points as Variables* (MASCARENHAS *et al.*, 2018; ROAZZI; DIAS, 2001). Tal relação é obtida a partir da sobreposição de variáveis populacionais, consideradas variáveis externas, ao mesmo diagrama obtido com a representação das facetas de conteúdo das sentenças estruturadoras. Para tanto, foram estabelecidas como variáveis externas os tipos da deficiência apresentados pelos participantes: 01-Física, 02-Visual, 03-Visão Monocular, 04-Auditiva e 05-Mista.

De acordo com Borg e Shye (1995) apud Bilsky (2003), a análise dos itens dispostos no espaço por meio da SSA é resultado do tipo de relação entre as variáveis de cada faceta da sentença estruturadora. Se são ordenadas, ou seja, quando seus elementos internos se relacionam de forma hierarquicamente progressiva, elas podem desempenhar um papel axial ou modular no espaço multidimensional. Quando as facetas não apresentam relação com outras elas se apresentam de forma axial com seus elementos internos separados por linhas paralelas. No caso de haver uma relação com pelo menos uma outra faceta, ela será representada em forma modular, por meio de círculos concêntricos, de forma que as variáveis localizadas no centro são percebidas com sentido geral em relação àquelas localizadas na periferia, que possuem caráter mais específico (Figura 4).

Se as facetas possuem elementos internos de natureza essencialmente qualitativa, sem apresentar alguma hierarquia entre eles, elas são analisadas de forma polar (angular) onde seus elementos serão apresentados no espaço multidimensional em regiões cuneiformes, partindo de uma origem comum (BILSKY, 2003).

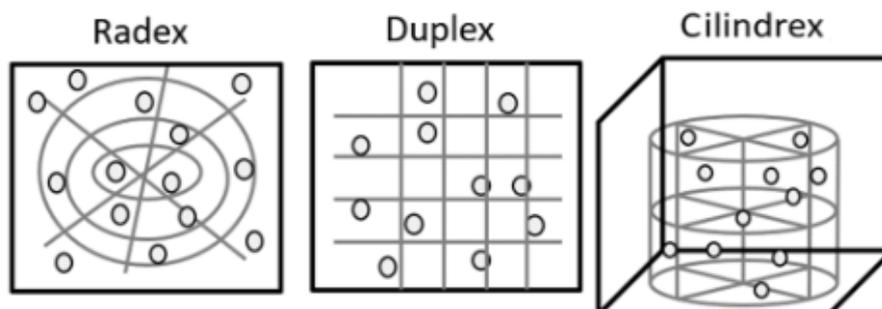
Figura 4 - Padrões básicos de particionamento da SSA



Fonte: Mascarenhas *et al.* (2018)

Esses padrões básicos de distribuição das facetas no espaço multidimensional podem ser combinados possibilitando análises mais complexas em um mesmo conjunto de dados (Figura 5). Em um espaço bidimensional, a combinação de duas facetas axiais resulta em um padrão denominado duplex e a combinação de uma faceta modular com uma faceta polar é designada radex. Em um espaço tridimensional, a combinação de um padrão radex com elementos de uma faceta dispostos em um padrão axial resulta em um cilindrex (MASCARENHAS *et al.*; 2008).

Figura 5 - Padrões básicos de particionamento da SSA



Fonte: Mascarenhas *et al.* (2018)

Utilizando-se as sentenças estruturadoras como referência para a análise dos dados, a combinação dos elementos internos das facetas A e B de cada uma delas

produzem situações que, representadas no diagrama do espaço multidimensional, possibilitam testar as hipóteses conceituais dos modelos propostos, verificando se as variáveis estudadas são compreendidas e consideradas pelos participantes na avaliação da funcionalidade e da percepção de qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Roazzi, Monteiro e Rullo apud Costa Filho (2012), a legitimidade do conceito investigativo empregado é verificada conforme o arranjo gráfico de como as relações de similaridades entre as variáveis estudadas são construídas. Quando a representação das variáveis no espaço multidimensional forma regiões de contiguidade relacionadas a cada um dos elementos internos das facetas consideradas é possível atestar sua coerência e relevância para a investigação empírica pretendida, visto que, desta forma, foram percebidas e apreciadas pelos participantes.

6.6 ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEP) em atendimento a Resolução CNS-466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CAAE: 29591520.2.0000.5208; Parecer nº: 3.950.156). Após a aprovação e emissão do parecer consubstanciado do CEP, foi iniciada a coleta dos dados.

Todos os participantes foram devidamente informados quanto aos objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como foi solicitada a devida assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A participação dos servidores teve caráter voluntário, com o devido cuidado do sigilo das informações. Os dados foram tratados de forma agrupada e apresentados sem identificação individual dos participantes, a fim de evitar constrangimentos ou prejuízos de qualquer natureza.

6.7 DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRAL

A amostra utilizada foi do tipo não probabilística, intencional. Foram convidados todos os servidores com deficiência da Universidade Federal de Alagoas constantes no cadastro de servidores PcD da Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor dessa universidade. Foram adotados como critério de inclusão ser

do quadro de servidores efetivos da universidade e possuir deficiência enquadrada pela Perícia Médica Oficial da UFAL conforme critérios dispostos na legislação vigente. Como critério de exclusão, foram retirados da pesquisa servidores inaptos para o trabalho por motivo de licença para tratamento de saúde, cedidos de outros órgãos públicos e trabalhadores terceirizados.

A amostra foi composta por 21 servidores que se voluntariaram a participar da pesquisa, de um total de 43 servidores com deficiência constantes no cadastro da Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFAL.

Observou-se uma distribuição equilibrada de participantes do gênero masculino (n=10) e do gênero feminino (n=11) com idades variando de 21 a 50 anos (média: 40 anos, DP: 6,32), de forma que a maioria destes se encontrava na faixa etária de 31 a 40 anos (n=13), seguida da faixa etária de 41-50 anos (n=7) e de 18-30 anos (n=1). Quanto ao nível de escolaridade, todos possuem nível superior, 10 possuem especialização, 3 são mestres e 3 doutores. É importante ressaltar o que o perfil social da amostra se situa na parcela minoritária da população brasileira que apresenta algum tipo de deficiência, tendo em vista que de acordo com o Censo 2010 apenas 6,7% das PcDs possuem nível superior de escolaridade e apenas 5,9% estão empregados no serviço público (BRASIL, 2012).

A grande maioria dos servidores entrevistados (n=18) desenvolvem suas atividades no Campus A.C. Simões – Maceió, havendo, entretanto, servidores dos Campi Arapiraca e Sertão (n=2 e n=1, respectivamente). Dos 21 participantes, 12 possuem menos de 05 anos trabalhando na instituição, 7 possuem entre 6 e 10 anos trabalhando na universidade e 2 trabalham na universidade há mais de 10 anos.

Entre os cargos ocupados pelos participantes destacam-se: assistente em administração (n=8) e professor do magistério superior (n=3) e do ensino básico, técnico e tecnológico (n=2), encontrando-se ainda técnicos em assuntos educacionais (n=2), farmacêutico (n=1), secretária executiva (n=1), biólogo (n=1), assistente social (n=1), enfermeiro (n=1) e técnico em enfermagem (n=1), lotados em unidades acadêmicas (n=10), administrativas (n=7) e de apoio (n=4).

Os servidores PcD participantes deste estudo estão sujeitos a diferentes níveis de cargas horárias, executando jornada de trabalho semanal de 40h (n=8), 30h (n=12) e 20h (n=1). Apenas um servidor possui redução de carga horária e trabalha em regime de horário especial (HE) em decorrência da sua condição de deficiência.

Quanto ao tipo de deficiência, 9 servidores PcD possuem deficiência física, 6 deficiência auditiva, 5 deficiência visual e 1 mista (auditiva e visual). Dos 5 servidores com deficiência visual, 4 possuem visão monocular e 1 perda visual total. Essa característica difere da observada na população brasileira pelo Censo 2010 o qual descreve que 18,6% das PcD apresentam deficiência visual, 7% apresentam deficiência física e 5,1% apresentam deficiência auditiva (BRASIL, 2012).

Tabela 1 - Caracterização da amostra

Servidores N=21					
Gênero		Faixa Etária (em anos)			
masculino	Feminino	18 a 30	31 a 40	41 a 50	
10	11	1	13	7	
Tipo de Deficiência					
Física	Auditiva	Visual		Mista	
9	6	5 (4 visão monocular)		1 (visão monocular + Auditiva)	
Escolaridade				Uso de Tecnologia Assistiva	
N. Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado	Sim	Não
5	10	3	3	13	8
Carga horária semanal de trabalho (em horas)			Tempo de Trabalho na Unidade (em anos)		
40	30	20	Menos de 5	6 a 10	Mais de 10
8	12	1 (HE)	12	7	2

Fonte: O autor (2021)

Entre os nove servidores com deficiência física, cinco utilizam algum tipo de tecnologia assistiva, principalmente para auxílio de mobilidade, como cadeira de rodas (n=2) e muletas (n=2), e para facilitar a escrita e uso de computador, como órteses para punho/mão (n=2).

Dos cinco servidores com deficiência visual, três utilizam pelo menos algum tipo de alguma tecnologia assistiva como bengala (n=1), dispositivos de audiodescrição (n=1), amplificador de tela (n=3), e ajustes de cor/contraste (n=2).

Quanto aos servidores com deficiência auditiva, dois não são oralizados e necessitam de intérprete de libras durante a comunicação, e os demais (n=4) possuem

prótese auditiva que somada à leitura labial permite a compreensão/comunicação em variados níveis.

Com relação à composição familiar residente no domicílio, sete servidores residem sozinhos(as), sete residem com esposo (a) ou companheiro(a), seis residem com esposo (a)/companheiro(a) mais filho(s), e uma servidora reside com sua genitora e com cuidadora.

7 CONSIDERAÇÕES EMPÍRICAS

Serão apresentados a seguir os resultados da presente pesquisa, assim como suas análises e respectivas discussões, a fim de responder aos objetivos propostos. Os dados foram organizados em planilhas do Microsoft Excel®, e submetidos à análise pela técnica da SSA com o auxílio do software HUDAP-7 (*HEBREW UNIVERSITY DATA ANALYSIS PACKAGE*), criado por Amar e Toledano no Centro de Computação da Universidade Hebraica de Jerusalém, sendo possível obter, desta forma, as matrizes de correlações entre as variáveis estudadas.

A partir das projeções espaciais da SSA, buscou-se observar a formação de regiões de contiguidade no espaço multidimensional, bem como a maneira como as variáveis se relacionam dada a existência ou não de ordem entre os elementos internos de cada faceta. Desta forma, foi possível verificar as possíveis hipóteses definidas nas sentenças estruturadoras para avaliação da funcionalidade de servidores com deficiência de IES e da percepção de QVT em servidores com deficiência de IES conforme apresentado nos itens a seguir.

7.1 VALIDAÇÃO DO MODELO PARA A AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE IES

Para a avaliação do perfil da funcionalidade dos servidores com deficiência de IES, foram verificadas as hipóteses descritas na sentença estruturadora: de que forma as dimensões da funcionalidade (cognição e comunicação; mobilidade; cuidados pessoais; relações interpessoais e atividade de vida) influenciadas pelos fatores ambientais (tecnologias assistivas; ambiente; apoio atitude e relacionamentos; e serviço, sistemas e política) afetam a funcionalidade das PcD.

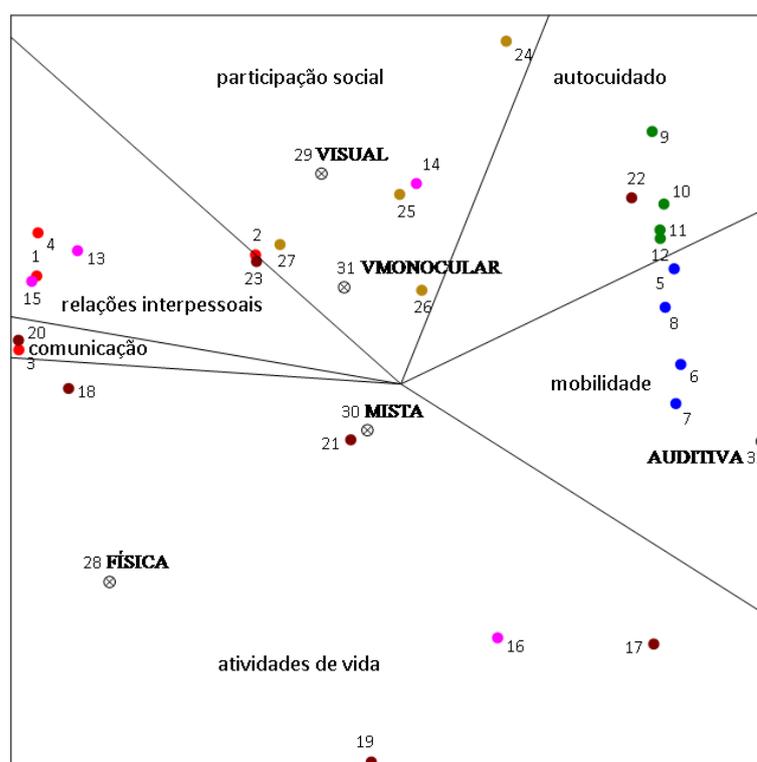
Os valores obtidos a partir dos racionais atribuídos pelos 21 participantes da pesquisa a cada uma das questões referentes à avaliação da funcionalidade, foram utilizados para obter a matriz de correlação da Análise de Estrutura de Similaridade (*Similarity Structure Analysis – SSA*).

Os resultados apontaram uma forte correlação positiva (coeficiente de similaridade 100) entre as questões 1 e 13 (compreensão e interação social x tecnologias assistivas); 3 e 18 (comunicação e realização de chamadas telefônicas x apoio, atitudes e relacionamento e tecnologias assistivas); 22 e 9 (realização de atividades diárias e mobilidade x apoio, atitude e relacionamentos); 8 e 10 (mobilidade

Quando verificadas, no diagrama da SSA, as inter-relações entre as 27 situações investigadas para a elaboração do perfil da funcionalidade dos servidores PcDs de IES abordados, foi possível identificar que as variáveis formaram regiões de similaridades para os elementos internos das Facetas A e B.

No que diz respeito a Faceta A - Dimensões da Funcionalidade - foi possível identificar a inexistência de ordem hierárquica entre os elementos internos dessa Faceta, tendo em vista que desempenha um papel polar no espaço multidimensional, que se mostra dividido em seis regiões: comunicação, mobilidade, autocuidado (cuidados pessoais), relações interpessoais, atividade de vida e participação social (Figura 7). A presença de seis regiões com predomínio de itens correspondentes aos respectivos elementos internos indica a relevância da Faceta A - Dimensões da Funcionalidade para a avaliação proposta, visto que foram captadas e levadas em conta pelos participantes na avaliação da funcionalidade dos servidores PcD de IES, validando, portanto, a utilização desta categoria no modelo proposto.

Figura 7 - Diagrama da Faceta A – Dimensões da Funcionalidade



Fonte: O autor com base nos dados da pesquisa (2021)

Ao analisar as variáveis externas para o tipo de deficiência, inerente a faceta populacional, e os elementos internos da Faceta A - Dimensões da Funcionalidade -

foi possível identificar de que forma a experiência da funcionalidade se revela para cada tipo de deficiência apresentada pela população participante desse estudo.

Os participantes com deficiência física apresentaram uma experiência da funcionalidade mais relacionada com a dimensão de vida em geral, e uma menor experiência no que diz respeito às questões relacionadas às atividades de autocuidado, participação social e mobilidade. Esses achados corroboram com Chen et al. (2020) que, ao categorizar as restrições funcionais e estado de saúde de pessoas com deficiência, identificaram uma importante limitação tanto na mobilidade e na participação social, quanto na realização de atividades de vida de pessoas com deficiência física.

De acordo com Bilsky (2003), em uma situação cuja faceta desempenha um papel polar, os elementos de determinada região apresentam semelhança maior com relação às características conceituais das facetas localizadas em regiões adjacentes do que as de regiões não adjacentes.

Desta forma, observa-se que as atividades relacionadas com a comunicação também representam um importante papel na funcionalidade de pessoas com deficiência física participantes deste estudo, dada a proximidade com as variáveis associadas a essa dimensão, tendo em vista que se apresentaram posicionadas no diagrama da SSA em região adjacente, no sentido horário. Esses resultados corroboram com o descrito por Toldrá e Souto (2014) ao relatarem que a valorização de habilidades comunicacionais em pessoas com limitações físicas adquiridas pode permitir o desempenho de papéis sociais de indivíduos que eventualmente necessitem ressignificar a sua atividade laborativa e a forma de se relacionar com o meio.

Considerando a relação mais intensa entre as variáveis “deficiência física” e “atividades de vida” faz-se necessário que as organizações adotem políticas nas quais o contexto ambiental (tecnologias assistivas, ambiente físico, atitude e relacionamentos) seja um facilitador para a execução das atividades de vida, visto que, de acordo com os participantes do presente estudo, o desempenho dessas tarefas representa um elemento fundamental para sua funcionalidade.

Quanto à participação social, Toldrá e Souto (2014) descrevem que o envolvimento de pessoas com deficiência física em atividades esportivas e socioculturais é limitado pela precária acessibilidade e disponibilidade de produtos e tecnologias que possibilitem o uso de espaços destinados a essas atividades. Além disso, os autores descrevem que muitas vezes o ambiente permite o acesso de PcD,

entretanto não possibilita o compartilhamento de experiências com todos os espaços e/ou com as outras pessoas, o que torna a sua presença destituída de sentido.

A representação espacial dos indivíduos com deficiência visual no diagrama da SSA, inclusive com visão monocular, apresentou-se mais relacionada com as variáveis associadas à participação social, sugerindo uma maior facilidade deste grupo em participar de atividades sociais de lazer/recreação, políticas e comunitárias. Verificou-se ainda a habilidade deste grupo quanto aos aspectos relacionados aos cuidados pessoais, dada a proximidade com as variáveis posicionadas na região adjacente associadas a esta dimensão da funcionalidade.

Por outro lado, observa-se uma menor relação desse grupo com aspectos da funcionalidade relacionados à realização de atividades de vida em geral, que pode estar direcionada à significativa demanda visual necessária para execução dessas tarefas, como por exemplo: ler, usar microcomputador e usar telefone especialmente. As limitações relacionadas a aspectos da funcionalidade inerentes às atividades de vida podem ser resultado do pouco acesso a produtos e tecnologias que otimizem a realização de tarefas laborativas e educacionais, como descrito por Van Leeuwen et al. (2015). Segundo esses autores, produtos e tecnologias relacionados com a informação/comunicação representam uma das principais demandas apresentadas pelas pessoas com deficiência visual, especialmente as utilizadas cotidianamente para a interação com dispositivos eletrônicos durante atividades.

Nascimento, Damasceno e Assis (2011), encontraram uma baixa taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência visual, que pode ser explicada em parte pela pouca disposição das organizações em realizar intervenções estruturais que atendam às demandas desses indivíduos, tendo em vista sua dificuldade de interação com o ambiente. A existência de barreiras ambientais arquitetônicas e de interação com máquinas e equipamentos compromete a funcionalidade do indivíduo e restringe a sua participação no mercado de trabalho.

Quanto aos participantes com deficiência auditiva, a distribuição das variáveis no diagrama da SSA sugere uma maior habilidade em realizar tarefas relacionadas à mobilidade e maior limitação quanto aos itens referentes à comunicação e ao relacionamento interpessoal, como também foi observado por Chen et al (2020). Considerando que a experiência da deficiência auditiva é essencialmente sensorial, Nascimento, Damasceno e Assis (2011) descrevem nesse grupo uma menor dificuldade de estar e fazer uso do ambiente, quando comparado com pessoas com

deficiência visual e física, o que demanda menor necessidade de adaptações e intervenções no espaço de trabalho.

Estudos tem relatado que as limitações funcionais na comunicação verbal que pessoas com deficiência auditiva vivenciam cotidianamente comprometem a realização de atividades sociais, principalmente em situações na presença de ruído de fundo, ambientes com grande grupo de pessoas, uso do telefone, pessoas estranhas à sua convivência, ou que requerem longos períodos de escuta como palestras, teatro ou cinema. Tais limitações de atividades podem restringir a participação social e desencadear piora no bem-estar emocional e na qualidade de vida destes indivíduos (LIND et al., 2016, HICKSON et al., 2008).

Além da comunicação verbal, pessoas com deficiência auditiva também vivenciam obstáculos na linguagem escrita tendo em vista as dificuldades pedagógicas que enfrentam durante o processo alfabetização em decorrência da ausência do estímulo fonológico tipicamente inerente a este processo. Além disso a Língua Brasileira de Sinais possui características sintáticas que diferem da linguagem oralizada (FREITAS, 2020). Desta forma, a pessoa surda não oralizada pode apresentar maior dificuldade para realizar atividades que envolvam tanto a leitura quanto a escrita de textos longos como livros, artigos e demais trabalhos acadêmicos.

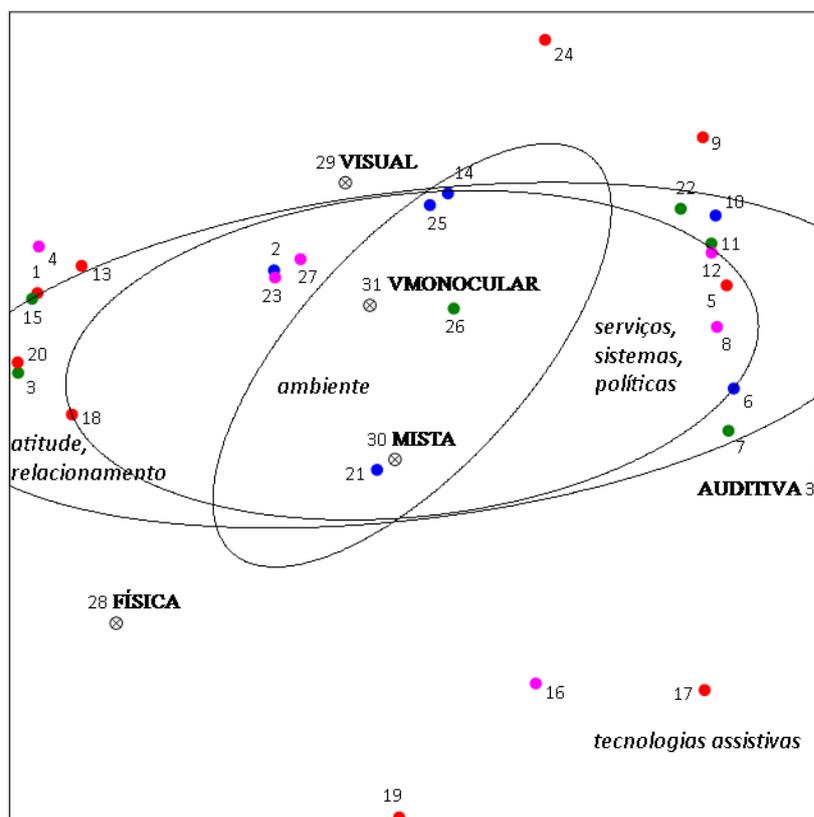
Nessa mesma perspectiva, Morettin et al. (2013), ao estudar a funcionalidade de pessoas com deficiência auditiva em uso de implante coclear, descrevem que apesar da maioria delas não apresentarem deficiência nas funções do corpo relacionadas a habilidades auditivas da linguagem, as habilidades de escrita e leitura apresentaram importante comprometimento.

O Diagrama da SSA da Faceta B – Fatores Ambientais (Figura 8) - reflete de que forma os participantes percebem componentes do ambiente que agem como facilitadores ou barreiras à sua funcionalidade, considerando a sua condição. Ao testar os elementos internos da Faceta B no diagrama da SSA, foi possível observar que as variáveis formam quatro regiões no espaço euclidiano definidas por três elipses. Lee e Leo (2020) ao categorizar as demandas das pessoas com deficiência de acordo com os componentes estruturais da CIF (funções e estruturas do corpo, atividade e participação, fatores ambientais e pessoais) identificaram uma maior prevalência de questões relacionadas aos Fatores Ambientais. Dessa forma, os autores descrevem que os fatores ambientais, vivenciados como facilitadores ou barreiras, representam

um elemento chave para promoção da saúde, do bem-estar e da funcionalidade de pessoas com deficiência, no qual os esforços e investimentos devem ser direcionados.

A Faceta B desempenha um papel modular, havendo, portanto, ordem hierárquica na relação entre seus elementos internos (faceta ordenada). Neste caso, de acordo com Shye, Elizur e Hoffman (1994), os elementos cujos pontos são representados no círculo central, podem ser percebidos como tendo um caráter mais geral pelos sujeitos participantes da pesquisa, enquanto os elementos localizados nas regiões mais periféricas são compreendidos como mais específicos.

Figura 8 - Diagrama da Faceta B – Fatores Ambientais



Fonte: O autor com base nos dados da pesquisa (2021)

Diante disso, o teste da Faceta B representado no diagrama da SSA (Figura 8) sugere que aspectos relacionados ao ambiente (B1) são percebidos como centrais para favorecer ou restringir a funcionalidade das pessoas com deficiência participantes deste estudo, seguido de serviços, sistemas e política (B2), e atitudes e relacionamentos (B3). As tecnologias assistivas (B4), por sua vez, são compreendidas como tendo um caráter mais específico, associado ao tipo de deficiência, ao grau de

limitação de atividades e à restrição à participação que cada indivíduo vivencia, sendo um dado coerente e já esperado.

O fato de as variáveis externas referentes ao tipo de deficiência física, auditiva e visual se encontrarem localizadas em região periférica do diagrama, reafirma a presunção de especificidade que cada condição representa no universo de experiências da funcionalidade inerente a cada indivíduo. A representação no espaço das pessoas com visão monocular e mista (visão monocular + auditiva) em uma região mais central, possivelmente reflete a experiência da funcionalidade dos participantes deste grupo em um contexto mais geral, tendo em vista que as limitações decorrentes das suas condições de deficiência são experimentadas em menor intensidade do que a dos demais, demandando intervenções de natureza menos específicas nos ambientes, nas tarefas e/ou na organização do trabalho.

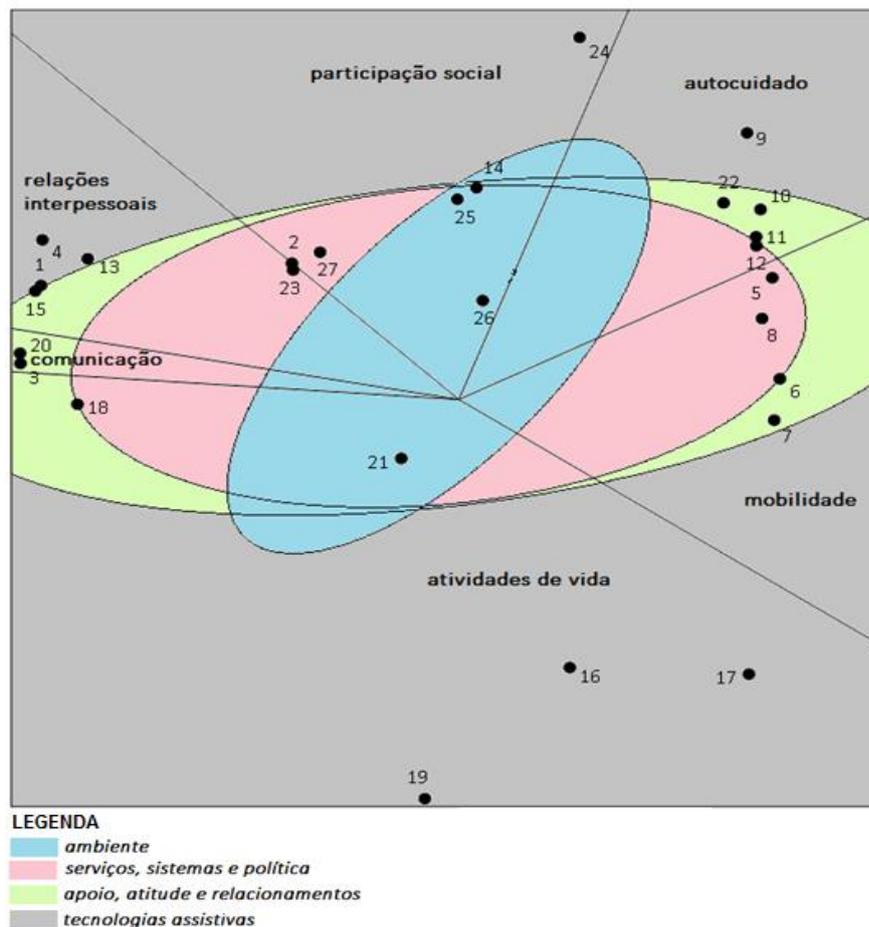
De acordo com Lee e Heo (2020), o tipo de deficiência se relaciona diretamente com os fatores ambientais. Os autores descrevem que pessoas com deficiência física e visual na Coreia do Norte percebem suas necessidades mais afetadas por questões relacionadas à política, serviços e sistemas. Nesse sentido, para as pessoas com deficiência física e visual as condições precárias de trabalho e emprego, resultadas de políticas e sistemas que não promovem o acesso e a permanência no trabalho, afetam negativamente a sua saúde física e mental. Por outro lado, os autores identificaram uma maior relação das demandas das pessoas com deficiência auditiva com o fator apoio, atitude e relacionamento, tendo em vista as limitações que vivenciam na comunicação em decorrência da pouca disseminação da linguagem de sinais na sociedade, o que compromete a qualidade do convívio social.

Diversos estudos têm demonstrado que boa parte das dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam para ocupar os papéis na sociedade são decorrentes do preconceito e estigma ao qual estão habitualmente sujeitos, seja por desconhecimento das suas potencialidades, seja por atitudes discriminatórias de não aceitação da diversidade nos ambientes sociais (COURA et al., 2017; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; LEAL; MATOS; FONTANA, 2013). A ocorrência de atitudes pouco afirmativas diante de situações cotidianas e laborais ainda presentes na sociedade pode estar relacionada ao fato de os participantes desse estudo não considerarem o fator apoio, atitudes e relacionamento como um aspecto mais central para a sua funcionalidade, quando comparado com os demais. Nesse sentido, os resultados do presente estudo sugerem que para os participantes a presença de

condições ambientais adequadas asseguradas por serviço, políticas e sistemas que tenham como foco a inclusão são elementos mais centrais para a experiência da funcionalidade.

A Figura 9 representa as duas facetas justapostas, uma com um papel modular e outra polar, representando uma estrutura radial denominada radex.

Figura 9 - Radex – Avaliação da Funcionalidade



Fonte: O autor com base nos dados da pesquisa (2021)

Ao analisar a estrutura do radex, pode-se inferir que nos aspectos do ambiente identificados como centrais pelos participantes, um deles se relaciona com o fator atividades de vida (21– participar de reuniões e demais atividades de trabalho em diversos ambientes do campus) e três à participação social (14- Interagir com colegas de trabalho em espaços de convivência no campus; 25- participação em atividades sociais em geral em condições de acessibilidade precárias e 26- participação em atividades sociais em geral sem contar com apoio de terceiros). Dessa forma, percebe-se que a centralidade do fator ambiente possui íntima relação com a

habilidade que este possui de favorecer ou restringir a participação dos trabalhadores com deficiência em IES, tanto no âmbito profissional, como no âmbito social.

7.2 VALIDAÇÃO DO MODELO PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DE IES

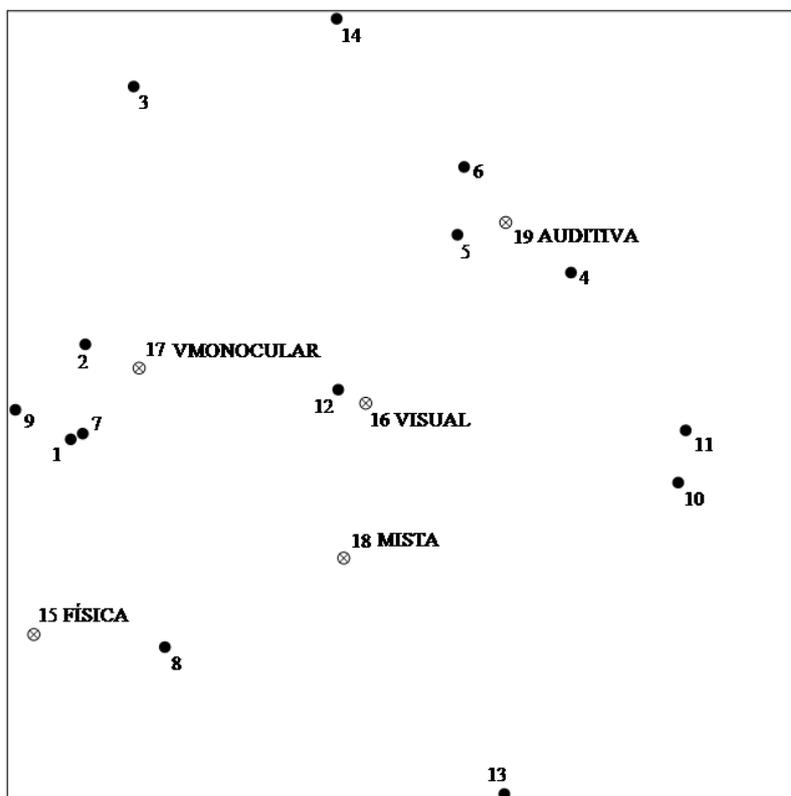
A avaliação da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com deficiência de IES foi realizada a partir das hipóteses previstas na sentença estruturadora de que os participantes (pessoas com deficiência) avaliam que os fatores estruturantes da QVT (1- condições de trabalho; 2- organização do trabalho; 3- relacionamento socioprofissional; 4- reconhecimento e crescimento profissional; 5- elo trabalho vida x social) em determinado nível de abrangência (1- geral e 2- específico) favorecem o tipo de avaliação proposta.

Assim como na avaliação da funcionalidade dos servidores com deficiência participantes desse estudo, os valores obtidos a partir dos racionais atribuídos para 14 questões referentes à avaliação da qualidade de vida no trabalho foram utilizados para obter a matriz de correlação da Análise de Estrutura de Similaridade (*Similarity Structure Analysis – SSA*).

Foi possível observar uma maior correlação entre os itens 7 (qualidade de relacionamento no ambiente de trabalho) e 9 (liberdade de dizer o que pensa sobre as questões de trabalho), com coeficiente de similaridade de valor 99, e os itens 10 (reconhecimento do seu trabalho e oportunidades de crescimento) e 11 (grau de cooperação na relação com a chefia), cujo coeficiente de similaridade apresentou valor 98. Por outro lado, foi observado menor correlação entre os pares 1 (as condições do ambiente, estrutura e apoio no trabalho) e 6 (grau de autonomia para realização das tarefas), e 14 (bem-estar na relação trabalho x família/amigos) e 13 (percepção que o trabalho realizado é útil para sociedade), cujo coeficiente de similaridade apresentou valor também de -36.

A representação bidimensional do espaço euclidiano (tridimensional) no diagrama da SSA apresentou coeficiente de alienação de 0.11, atendendo ao critério de aceitabilidade estabelecido na Teoria das Facetas. Na figura 10 está representado o Diagrama Original da SSA para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de servidores com deficiência de IES.

Figura 10 - Diagrama Original da SSA – Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de servidores com deficiência em IES

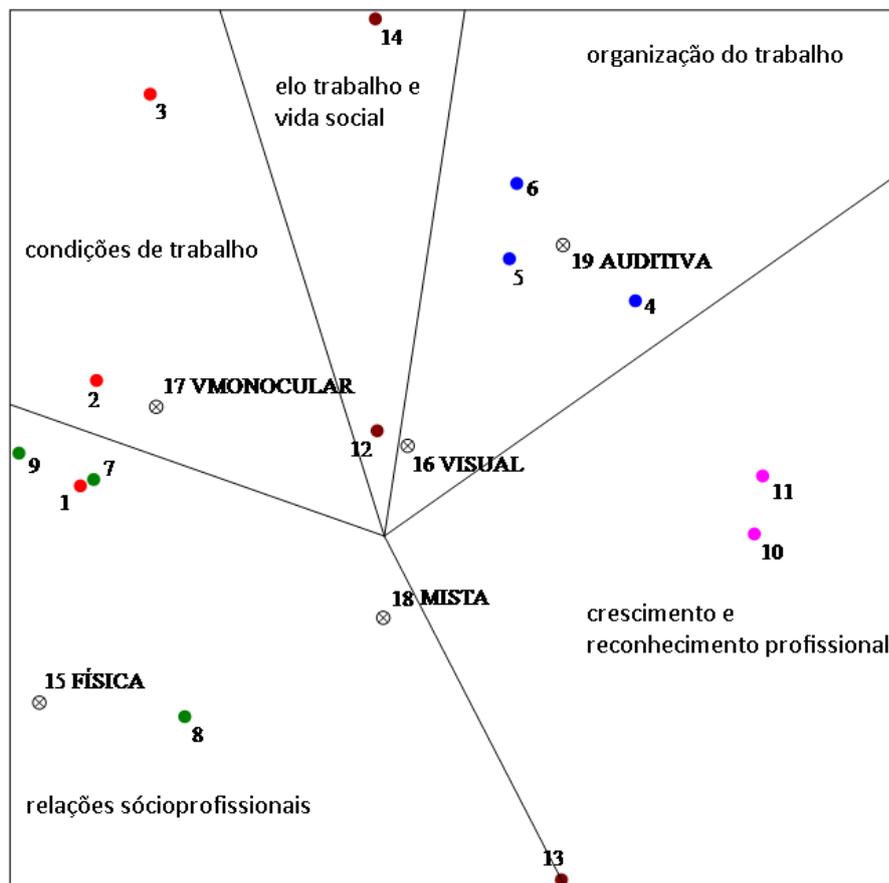


Fonte: O autor com base nos dados da pesquisa (2021)

A análise dos comportamentos das 14 variáveis obtidas das combinações dos elementos internos das facetas de conteúdo A e B indicaram regiões de similaridades, conforme ilustradas nas figuras 9 e 10.

Foi possível identificar no Diagrama da SSA da Faceta A – Fatores Estruturantes da QVT (Figura 11) - a inexistência de ordem entre os elementos internos dessa faceta, tendo em vista que esta apresenta um comportamento polar quando representada no espaço multidimensional. Observou-se a presença de cinco regiões divididas por quatro linhas provenientes de uma origem em comum. Em cada uma delas, constatou-se predomínio de variáveis referentes às subcategorias descritas como elementos internos da faceta na sentença estruturadora da pesquisa.

Figura 11 - Diagrama da Faceta A – Fatores Estruturantes da QVT



Fonte: O autor com base nos dados da pesquisa (2021)

A inexistência de hierarquia entre os componentes da faceta A ressalta a pertinência de investigar aspectos relacionados aos cinco fatores estruturantes da QVT, considerando que exercem a mesma relevância na percepção de bem-estar relacionado ao trabalho para a população investigada. Além disto, a diferenciação de regiões de similaridade distintas para cada um deles indica que os participantes são capazes de reconhecer os componentes da faceta, sendo, portanto, determinantes para este tipo de avaliação.

Ao analisar a localização das variáveis relacionadas ao tipo de deficiência nas regiões correspondentes aos elementos internos da faceta A foi possível verificar de que forma a percepção de cada fator estruturante da QVT pode ser influenciada pela condição de deficiência do indivíduo. Os resultados desse estudo sugerem uma maior similaridade das pessoas com deficiência física com questões associadas às relações socioprofissionais, e uma maior dissimilaridade quanto à organização do trabalho. Dessa forma, pode-se inferir que aspectos do trabalho relacionados à qualidade do

relacionamento interpessoal com os colegas e chefes representam para esse grupo um potencial de promover bem-estar na experiência com o trabalho. Além disso, a percepção positiva das relações socioprofissionais, de certa maneira, reflete a habilidade com aspectos da funcionalidade relacionados à comunicação, conforme observado na presente pesquisa.

Estudos têm demonstrado um panorama diverso quanto a qualidade do relacionamento interpessoal percebida por trabalhadores PcD com gestores e colegas de trabalho. Se por um lado diversas experiências têm sido descritas como inclusivas, nas quais os indivíduos relatam satisfação com a qualidade do relacionamento e da interação social nos ambientes de trabalho, com prevalência de sentimentos descritos como amizade e respeito (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009; SANTOS, VIEIRA; CAMPOS, 2011); por outro, ainda é frequente a presença de comportamentos discriminatórios que comprometem significativamente a saúde mental, o acesso e a permanência desses trabalhadores no trabalho (COURA et al., 2017; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Observa-se que em algumas organizações a má interação nas relações de trabalho percebidas pelas pessoas com deficiência é resultado de um clima organizacional que não favorece as relações entre todos os trabalhadores, inclusive sem deficiência. Contudo, o prejuízo emocional para as PcD pode ser mais evidente em virtude do estigma e do preconceito que vivenciam ao longo da vida em decorrência de sua condição (SCHUR et al., 2017).

Luu (2019), ao avaliar a relação entre o comportamento de líderes com o nível de satisfação com o trabalho de pessoas com deficiência física, descreve que atitudes empáticas e assertivas por parte de gestores são fundamentais para efetivação do clima organizacional inclusivo, caracterizado por um menor nível de discriminação entre os colegas de trabalho e com maior satisfação com o trabalho.

O sentimento de integração social e inclusão de pessoas com deficiência com os demais trabalhadores de uma organização minimiza a percepção das demais barreiras atitudinais no ambiente de trabalho. Além disso, a não compreensão da dinâmica dos processos de trabalho e da cultura organizacional acarreta maior percepção das atitudes consideradas como barreiras para o exercício de suas atividades (DIAS; CARVALHO-FREITAS; TETTE, 2018)

Quanto à organização do trabalho, os resultados dessa pesquisa corroboram com Coutinho et al. (2017) que, ao descrever que a QVT de pessoas com deficiência física não é satisfatória, consideram os fatores organizacionais, tais como carga

horária e volume de trabalho, como elementos determinantes para essa percepção. A compreensão desse fator como fonte de mal-estar sugere a necessidade de identificar demandas específicas deste grupo de trabalhadores quanto à organização do trabalho, tais como carga de trabalho, distribuição de tarefas e prazo para execução de atividades, tendo em vista que, de acordo com participantes deste estudo, a maneira como têm vivenciado essas questões não favorece a sua saúde e o seu bem-estar com o trabalho.

Alguns estudos têm observado que os fatores organizacionais afetam diretamente o comprometimento e a satisfação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009; SOUZA; FERREIRA, 2019). Nesse sentido, a percepção desse fator como fonte de mal-estar para PcD parece estar relacionada com a pressões excessivas devido aos prazos de execução de tarefas, ausência de *feedback*, e inflexibilidade em relação a jornada e horário de trabalho (SOUZA; FERREIRA, 2019).

Quanto aos participantes com deficiência auditiva e visual, observou-se que o fator organização do trabalho é apontado como o item que mais favorece a qualidade de vida no trabalho, dada a sua localização na mesma região do diagrama da SSA. Entretanto, a representação da variável externa tipo de deficiência auditiva encontra-se em região diametralmente oposta às relações socioprofissionais, o que sugere que a percepção quanto a esse fator pode ser fonte de mal-estar e insatisfação. Tal percepção de certa maneira pode estar relacionada a uma maior dificuldade de estabelecer boas relações de trabalho no contexto ambiental que estão inseridos, tendo em vista o impacto do prejuízo da comunicação na socialização com os colegas no meio.

Observou-se também que a representação de nenhuma das variáveis relacionadas aos tipos de deficiência não apresentou proximidade com as questões relacionadas às oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional, o que sugere que os trabalhadores com deficiência participantes do presente estudo, seja com deficiência física, auditiva ou visual, não percebem esse fator como agente promotor de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Esses resultados corroboram com Abreu e Moraes (2012), que, ao avaliar a percepção de QVT de pessoas com deficiência, relatam que o fator oportunidade de crescimento profissional representa um importante impacto na QVT. Nesse sentido, alguns estudos têm relatado entre PcD a percepção de diferença no tratamento em

processos de promoção ascensão profissional no qual ocorre falta de equidade nos processos avaliativos e subestimação de capacidade funcional (SOUZA; FERREIRA, 2019; CARVALHO-FREITAS, 2009).

De acordo com Coutinho et al. (2017), grande parte das PcD no Brasil ocupam funções operacionais, raramente ocupando cargos de gestão nas organizações. Segundo o autor, esse panorama pode ter relação com a falta de capacitação e menor nível de escolaridade das PcD quando comparadas à população em geral, além de desconhecimento do potencial desse grupo de trabalhadores por parte das organizações, ao acreditar que sua condição por si só acarreta impedimento para exercer cargos dessa natureza.

No contexto do Serviço Público, Souza e Ferreira (2019) relatam representações positivas e negativas de pessoas com deficiência quanto às oportunidades de crescimento e ascensão profissional, sendo que as maiores dificuldades foram relacionadas à dificuldade de ocupar cargos com funções gratificadas, especialmente para aqueles servidores que exercem cargos da atividade-meio, e a aspectos específicos da carreira no serviço público em geral, além da condição da deficiência. Esse contexto pode encontrar similaridade com a população participante desse estudo, especialmente entre os ocupantes de cargos técnicos-administrativos, visto que ocupam uma parcela menor dos cargos de gestão no contexto da universidade. Sendo assim, as oportunidades de crescimento e ascensão profissional está muitas vezes limitada à progressão funcional prevista no Plano de Cargos e Carreiras dessa categoria do serviço público federal.

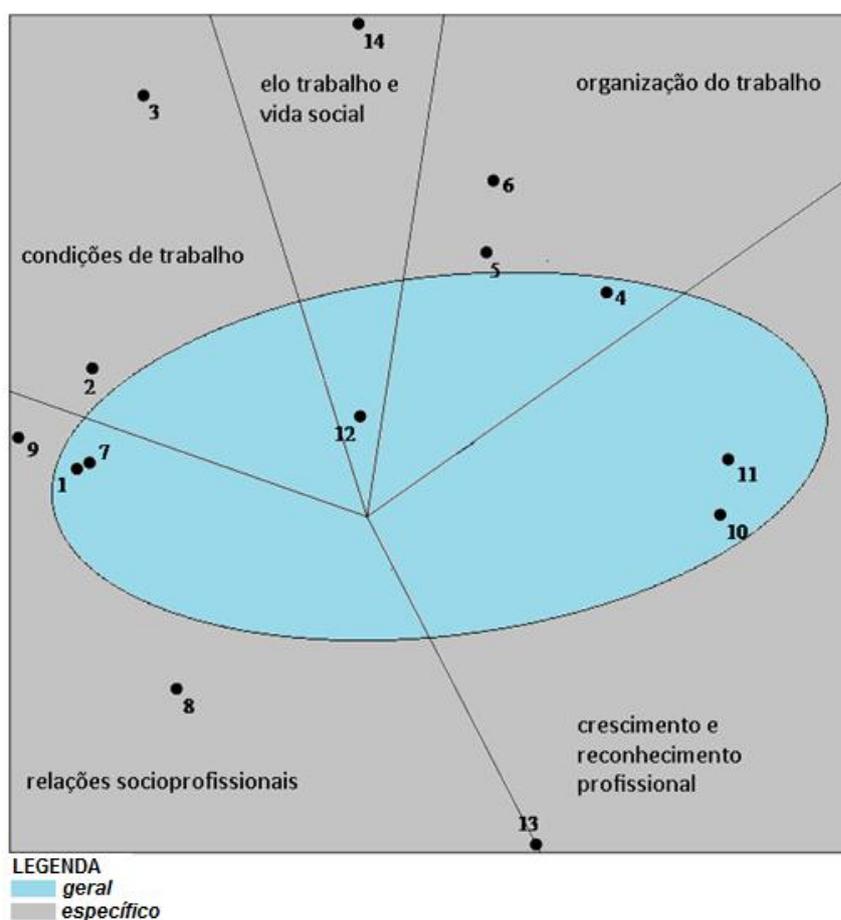
Ao analisar o comportamento da faceta B no diagrama da SSA (Figura 12) buscou-se identificar se atribuir situações que representem o foco da experiência (geral e específico) é determinante para a avaliação da qualidade de vida no trabalho para a população estudada. Foi possível observar que essa faceta desempenhou um papel modular, sendo possível distinguir duas regiões no espaço multidimensional definidas por uma elipse. Dessa forma, destaca-se a existência de ordem hierárquica entre os componentes da faceta B, onde pontos localizados dentro da elipse representam os elementos internos que são percebidos como um caráter mais central do que os localizados na periferia, que são compreendidos como mais específicos.

Conforme o diagrama ilustrado na figura 12, os itens: 1- condições de ambiente; estrutura e apoio de trabalho; 4- organização do trabalho; 7- qualidade de relacionamento no ambiente de trabalho; 10- reconhecimento do trabalho e

reconhecido), quase a totalidade dos elementos considerados como específicos (B2) situaram-se em região mais periférica do espaço euclidiano.

Ao representar simultaneamente o comportamento das facetas A e B para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, percebe-se que as duas facetas juntas configuram um radex com um componente polar (faceta A) e outro modular (faceta B) (Figura 13).

Figura 13 – Radex Facetas A e B – Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: O Autor com base nos dados da pesquisa (2021)

Conforme ilustrado na figura 13, percebe-se que ambas as variáveis relacionadas ao fator oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional (10 e 11) foram percebidas como centrais, o que reafirma a relevância e aderência desse fator para a percepção de bem-estar relacionado ao trabalho. Além disso, a representação no espaço do item 1 indica que essa questão, embora também percebida como central, foi mais associada às relações socioprofissionais do que às condições de trabalho, sugerindo que ao avaliar “as condições de trabalho, estrutura e apoio” os participantes compreenderam como apoio de trabalho os aspectos

alusivos ao relacionamento socioprofissional, mais do que à estrutura e as condições de trabalho.

No sentido de corroborar os resultados gráficos observados no diagrama da SSA que acabamos de apresentar, o modelo proposto permite ainda mensurar, a partir de técnicas estatísticas descritivas como média e desvio padrão, a percepção de QVT dos trabalhadores com deficiência em IES participantes desse estudo.

Sendo assim, para a percepção de QVT obteve-se um valor médio global de $4,06 \pm 0,4$ (Tabela 2). Quanto aos fatores estruturantes da QVT, obteve-se valor médio de $3,48 \pm 0,19$ para as condições de trabalho; $3,94 \pm 0,26$ para a organização do trabalho; $4,45 \pm 0,05$ para a qualidade do relacionamento interpessoal; $3,95 \pm 0$ para reconhecimento e crescimento profissional; e $4,43 \pm 0,33$ para elo trabalho x vida social. Considerando que o comportamento modular da faceta A no diagrama da SSA indica a inexistência de ordem hierárquica entre seus elementos internos, pode-se compreender que, para os participantes desse estudo, não há diferença entre o impacto de cada fator estruturante da QVT na percepção de bem-estar relacionado ao trabalho.

Tabela 2 - Médias e desvios-padrão da percepção Global e dos Fatores Estruturantes da QVT

Fator Estruturante	Questão	Média	Média Fator
Condições de Trabalho	1. As condições do ambiente, estrutura e apoio de trabalho.	$3,67 \pm 1,31$	$3,48 \pm 0,19$
	2. O mobiliário e os equipamentos existentes no trabalho.	$3,29 \pm 1,27$	
	3. A iluminação, temperatura e ruído no ambiente.	$3,48 \pm 1,63$	
Organização do Trabalho	4. A organização do Trabalho.	$4,19 \pm 0,81$	$3,94 \pm 0,26$
	5. O nível de cobrança para conclusão de atividades.	$3,67 \pm 1,01$	
	6. O grau de autonomia para realizar as tarefas.	$3,95 \pm 0,97$	
Relações Socioprofissionais de Trabalho	7. A qualidade do relacionamento com seus colegas e com as chefias.	$4,48 \pm 0,80$	$4,45 \pm 0,05$
	8. O grau de cooperação na relação com a chefia.	$4,48 \pm 0,81$	
	9. A liberdade de dizer o que pensa sobre as questões de trabalho.	$4,38 \pm 0,8$	
Reconhecimento e crescimento profissional	10. O reconhecimento do seu trabalho e as oportunidades de crescimento na carreira	$3,95 \pm 0,92$	$3,95 \pm 0$
	11. O sentimento de reconhecimento do seu trabalho	$3,95 \pm 1,1$	
Elo Trabalho x Vida Social	12. O sentimento de bem-estar em trabalhar na universidade.	$4,43 \pm 0,81$	$4,43 \pm 0,33$
	13. A sua percepção de que o trabalho que você realiza é útil para a sociedade.	$4,76 \pm 0,53$	
	14. O seu bem-estar na relação entre trabalho x família/amigos.	$4,1 \pm 1,13$	
	TOTAL		$4,06 \pm 0,4$

Fonte: O autor com base nos dados da pesquisa (2021)

Ao considerar que a média da percepção de QVT apresentada em uma escala de 05 pontos obteve valor de $4,06 \pm 0,4$, buscou-se situar a percepção dos trabalhadores na escala psicométrica proposta por Ferreira (2012). Dessa forma, percebe-se que, em uma escala de 11 pontos, esse valor estaria situado em uma zona de bem-estar dominante na qual, em geral, existe uma predominância de representações positivas promotoras de saúde e bem-estar para os indivíduos. Esses resultados corroboram com o estudo de Souza (2017) que, ao analisar o contexto de trabalho de servidores públicos com deficiência sob a ótica da Ergonomia da Atividade (FERREIRA, 2012) identificou, em geral, uma percepção favorável da QVT.

Tendo em vista que se, por um lado, o contexto de trabalho apresenta por vezes uma realidade de ambientes com acessibilidade precária, barreiras na comunicação, atitudes estigmatizadas e aspectos da organização do trabalho não compatíveis com a funcionalidade das PcD; por outro o significado do trabalho e o valor da representação social que o mesmo agrega ao indivíduo, associado ao sentimento de pertencimento ao convívio com os colegas e com a organização são fundamentais para modular as impressões negativas vivenciadas por esses trabalhadores (SOUZA; FERREIRA, 2019; LUU, 2019; CARVALHO-FREITAS et al., 2013; FERREIRA, 2012).

Sendo assim, verificou-se que as PcD participantes desse estudo compreendem o trabalho como um elemento majoritariamente promotor de qualidade de vida, no qual todos os fatores estruturantes avaliados possuem influência na sua satisfação, tanto no que diz respeito aos aspectos mais gerais, quanto no atendimento das demandas específicas a cada pessoa, a depender de suas limitações funcionais específicas da sua condição de deficiência. Com isso, ressalta-se a pertinência do modelo proposto para a avaliação do perfil da funcionalidade e da percepção de QVT tendo em vista que os testes das facetas A e B das duas facetas estruturadoras demonstraram que as dimensões avaliadas foram aderentes/determinantes para a investigação.

8 CONCLUSÃO

Neste capítulo estão apresentadas as considerações finais da pesquisa, com base nos objetivos propostos e suas contribuições para a temática proposta, ou seja, para a inclusão de servidores com deficiência em instituições de ensino superior. Em seguida, estão descritas as limitações do estudo e recomendações para futuros trabalhos considerando as hipóteses aqui levantadas.

O emprego da Teoria das Facetas no desenho da investigação permitiu relacionar sistematicamente o delineamento da pesquisa, o registro dos dados e a sua análise estatística, além de expressar suposições teóricas (hipóteses), no sentido de se examinar empiricamente a sua validade, possibilitando assim a estabelecer os modelos complementares propostos para avaliação da inclusão de servidores públicos com deficiência de modo integrado.

Em resposta ao primeiro objetivo específico desta dissertação, definir um modelo conceitual para a avaliação da funcionalidade dos servidores PcD, os resultados deste estudo demonstraram que o modelo proposto para avaliação da funcionalidade de servidores PcD foi validado, considerando a relevância de analisar os domínios da funcionalidade presentes no WHODAS 2.0 associadas aos contextos ambientais descritos na CIF.

Com relação ao segundo objetivo específico, definir um modelo conceitual de investigação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida pelos servidores PcD, os resultados confirmam, por meio da Teoria das Facetas, as categorias estruturantes da QVT propostas no modelo de Ferreira (2012), e demonstram ser possível a sua aplicação na avaliação de trabalhadores com deficiência de IES.

Respondendo ao terceiro objetivo específico, validar os respectivos modelos conceituais propostos, considera-se que os resultados descritos corroboram as duas sentenças estruturadoras propostas para a Avaliação da Funcionalidade e da Qualidade de Vida no Trabalho. O comportamento das facetas no diagrama da SSA indica que os domínios do WHODAS 2.0 e os facilitadores/barreiras do ambiente previstos na CIF para a avaliação da funcionalidade dos trabalhadores com deficiência participantes desse estudo se apresentaram determinantes para a avaliação da funcionalidade considerando as regiões de similaridade representadas no diagrama da SSA.

Da mesma forma, quanto ao modelo de avaliação da percepção da QVT, verificou-se que as facetas A e B e seus elementos internos foram captados pelos participantes, demonstrando a pertinência das variáveis utilizadas no modelo proposto na medida em que foram aderentes/determinantes para a avaliação proposta.

Em resposta ao quarto objetivo específico, foi possível caracterizar o perfil da funcionalidade de servidores PcD de IES. Quanto aos servidores com deficiência física, os resultados sugerem que esses indivíduos apresentam mais facilidade de realizar atividades de vida em geral e menor facilidade com as atividades de autocuidado, participação social e mobilidade. Além disso, atividades relacionadas com a comunicação também representam um importante papel na funcionalidade das pessoas com deficiência física participantes deste estudo.

Para os trabalhadores com deficiência visual, inclusive com visão monocular, houve maior similaridade em realizar atividades relacionadas à participação social, sugerindo uma maior facilidade deste grupo em participar de atividades sociais de lazer/recreação, políticas e comunitárias. Verificou-se ainda habilidade quanto aos aspectos relacionados aos cuidados pessoais. Por outro lado, a importante demanda visual necessária para execução de tarefas relacionadas a atividades de vida pode ser resultado do pouco acesso a produtos e tecnologias que otimizem a realização de tarefas laborativas e educacionais.

Quanto aos participantes com deficiência auditiva, os resultados sugerem uma maior habilidade em realizar tarefas relacionadas à mobilidade e maior limitação quanto à comunicação e relacionamento interpessoal. Como consequência, percebe-se uma menor dificuldade de estar e fazer uso dos ambientes de trabalho quando comparados com os trabalhadores que possuem outros tipos de deficiência, demandando menor intervenções no espaço físico. Contudo, dadas as limitações funcionais na comunicação verbal e os prejuízos que pessoas surdas não oralizadas enfrentam no processo de alfabetização e, de certo modo, na leitura e na escrita, faz-se necessário a implantação de medidas que assegurem não apenas a presença de intérpretes de libras nos diversos setores da universidade, mas também de outras tecnologias assistivas que facilitem a comunicação em seu sentido ampliado, em todos dos aspectos da linguagem.

Quanto aos fatores ambientais, considerando seu papel de facilitador ou barreira para a experiência da funcionalidade, sugere-se que os aspectos relacionados ao ambiente são percebidos pelos participantes como centrais, seguido

de serviços, sistemas e política, atitudes e relacionamentos. Tendo em vista que a utilização das tecnologias assistivas está associada ao tipo de deficiência, ao grau de limitação de atividades e à restrição à participação que cada indivíduo vivencia, elas foram percebidas como um elemento mais específico.

Quanto ao quinto objetivo, descrever a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho em servidores PcD de determinada instituição de ensino superior, a representação das variáveis estudadas no diagrama da SSA permitiu identificar quais fatores estruturantes da QVT, apresentam maior ou menor similaridade para cada um dos tipos de deficiência. Dessa forma foi possível identificar que para as pessoas com deficiência física, a qualidade do relacionamento socioprofissional com chefes e colegas é percebida como um fator potencial de bem-estar no trabalho, ao passo que a organização do trabalho representa um potencial de afetar a satisfação com o contexto laboral destes indivíduos.

Para os trabalhadores com deficiência auditiva e visual, os resultados sugerem que a organização do trabalho representa o aspecto que mais favorece a QVT. Por outro lado, as relações socioprofissionais correspondem ao fator com maior potencial de comprometer a satisfação com o trabalho, especialmente para as pessoas com deficiência auditiva. Essa percepção pode estar relacionada com a maior dificuldade de estabelecer boas relações interpessoais, considerando o prejuízo da comunicação e, por conseguinte, da socialização no ambiente de trabalho.

A representação das variáveis no diagrama da SSA sugere que os participantes do estudo não percebem o fator oportunidade de crescimento e reconhecimento institucional como agente promotor de bem-estar e qualidade de vida, tendo em vista que para a maioria dos participantes as possibilidades de crescimento profissional muitas vezes estão restritas às progressões funcionais previstas nos planos de cargos e carreiras.

Além disso, foi possível mensurar a QVT a partir dos valores atribuídos pelos participantes para cada situação investigada na segunda sentença estruturadora onde obteve-se o valor médio global de $4,06 \pm 0,4$, demonstrando uma predominância de representações positivas quanto ao bem-estar relacionado ao trabalho. O comportamento modular apresentado pelas variáveis referentes aos fatores estruturantes da QVT no diagrama da SSA indicou que não houve ordem hierárquica na preferência dos participantes por cada um deles. Dessa forma, os resultados desse estudo sugerem que os fatores estruturantes da QVT descritos na faceta A da

sentença estruturadora foram captados pelos participantes, mas não houve preferência por nenhum deles, em especial.

Sendo assim, acredita-se que o objetivo geral, estabelecer modelos complementares para a avaliação da inclusão de servidores com deficiência em Instituições de Ensino Superior foi plenamente alcançado, na medida em que os dois modelos propostos permitem avaliar aspectos da funcionalidade e da percepção de qualidade de vida no trabalho de trabalhadores com deficiência.

É importante ressaltar que os resultados da presente pesquisa não podem ser generalizados considerando suas limitações por se tratar de um recorte amostral, em um tempo e espaço estabelecido, considerando seus estados subjetivos. Sendo assim, não foram analisados os ambientes e as atividades desenvolvidas pelos participantes, impossibilitando uma análise específica dos contextos ambientais e organizacionais do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores avaliados. Também não foi verificado se existe diferença na percepção dos trabalhadores com ou sem deficiência quanto aos aspectos avaliados. Portanto, tais questões são sugeridas como objetos de pesquisas futuras.

Por fim, espera-se que os resultados apresentados contribuam com o conhecimento empírico relacionado à temática da inclusão dos trabalhadores PcD de instituição federal de ensino superior, na medida em que fornece informações quanto aspectos da funcionalidade e da percepção de qualidade de vida no trabalho. Da mesma forma, a utilização dos modelos propostos pode prover informações empíricas úteis para subsidiar o desenvolvimento de políticas e programas de inclusão que levem em consideração: (i) a funcionalidade dos trabalhadores PcD na definição dos seus locais e atividades de trabalho; e (ii) às demandas apresentadas pelas PcD em relação ao ambiente de trabalho, ao conteúdo das tarefas, ao clima organizacional, à flexibilização de jornada de trabalho, à atitude dos chefes e colegas diante das limitações funcionais apresentadas e ao convívio social no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU, M.V.; MORAES, L.F.R. A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v.10, n.1, p. 084-104, 2012.

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

BILSKY, B. A Teoria das facetas: noções básicas. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 357-365, 2003.

BRASIL. **Decreto nº 6.949/09**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 22 de agosto de 2018.

BRASIL. **Decreto nº 5.296**, de 02 de dezembro de 2004. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm#art70>. Acesso em 10/10/2019.

BRASIL. **Decreto nº 3298**, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 10/10/2019.

BRASIL. **Lei nº13.146**, de 6 de julho de 2015. Disponível em <[planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em 10/10/2019.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência**. Luiza Maria Borges Oliveira. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/754/1/SNPD_cartilha_2012.pdf>. Acesso em: 13/05/2019.

CAMARGO, E.P. Inclusão Social, Educação Inclusiva e Educação Especial: enlaces e desenlaces. **Ciência & Educação**, v. 23, n. 1, p.1-6, 2017.

CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, Ed. Especial, p.121-138, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L.; ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 92-105, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N. et al. Comprometimento organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com e sem Deficiência. **Psico-USF**, v.18, n. 1, p.109-120, 2013.

CASTRO, S.S.; CASTANEDA, L.; ARAÚJO, E.S.; BUCHALA, C.M. Aferição de funcionalidade em inquiridos de saúde no Brasil: discussão sobre instrumentos baseados da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 19, n. 3, p. 679-687, 2016.

CASTRO, S.S.; LEITE, C.F. **Avaliação de saúde e deficiência**: manual do WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0). Uberaba: Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 2015.

CHAVES, L.F.N. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): antecedentes, definições e modelos teóricos. In: GUIMARÃES, L.B.M. (org.). **Ergonomia: tópicos especiais**. Qualidade de Vida no Trabalho, empresa inteligente. 2ª ed. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000. p. 1-50. (Série Monográfica)

CHEN, C-P. et al. Clustering of Functioning and Disability Profile Based on the WHO Disability Assessment Schedule 2.0 – a nationwide databank study. **Disability and Rehabilitation**, 2020. DOI: 10.1080/09638288.2020.1767703.

COELHO, E.F. **“Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano”**: Estudo de Caso sobre Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal. 2014. 194f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)- Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

COSTA FILHO, L.L. O enfoque da Teoria das Facetas na avaliação de lugares. In: Encontro Nacional de Ergonomia do Ambiente Construído, 5.e Seminário Brasileiro de Acessibilidade Integral, 6., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro,:ENEAC, 2014. p.1-9.

COSTA FILHO, L. L. **Midiápolis**: comunicação, persuasão e sedução da paisagem urbana midiática. 2012. 271f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Urbano) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012.

DIAS, G.; CARVALHO-FREITAS, N.M.; TETTE, R.P.G. Evidências de Validade do Inventário de Percepção de Barreiras Atitudinais no Trabalho por Pessoas com Deficiência. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 23, n. 3, p. 248-258, 2018.

DI NUBILA, H.B.V. Uma Introdução ao Uso da CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n.121, p. 122-123, 2010.

DI NUBILA, H.B.V.; BUCHALLA, C.M. O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. **Rev. Bras. Epidemiol**, v. 11, n. 2, p. 324-325, 2008.

ERDMANN, A.L.; NASCIMENTO, K.C. O Ambiente de Trabalho de Docentes e Servidores de um Departamento de Ensino Universitário. **R. Enferm. UERJ**, v. 10, n. 3, p. 199-207, 2002.

FERREIRA, M.C. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção da efetiva. **Laboreal**. v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 2012. 341p.p.

FRANÇA, T.H. Modelo Social da Deficiência: Uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**, v.17, n. 31, p.59-73, 2013.

FREITAS, I.F. Alfabetização de Surdos: para além do alfa e do beta. **Revista Brasileira de Educação**, v. 55, 1-16, 2020.

FREITAS, A.L.P.; SOUZA, R.G.B. Um Modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GASPAR, M.A. et al. Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis. **Revista de Carreiras & Pessoas**, v.3, n.2, p.92-108.

GAUDENZI, P.; ORTEGA, F. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n.10, p. 3061-3070, 2016.

HACKMAN, J.; OLDFHAM, G. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HEALY, K. A Theory of Human Motivation by Abraham H. Maslow - reflection. **The British Journal of Psychiatry**, v. 208, p. 313, 2016.

HELOANI, R. **A organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1994.

HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? **Harvard Business Review**, v. 81, n. 1, p. 87-96, 2003.

HESKETH, J.L.; COSTA, M.T.P.M. Construção de um instrumento para medição de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, p. 59-68, 1980.

HICKSON, L. et al. Relationship Between Hearing Disability, Quality of life and Wellbeing on Older Community-Based Australian. **The Australian and New Zealand Journal of Audiology**. v. 30, n. 2, p. 99-112, 2008.

KLEIN, L.L.; PEREIRA, B.A.D.; LEMOS, R.B. Qualidade de Vida no Trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-34, 2019.

KNECHTEL, Maria do Rosário. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LEE, M.; HEO, H.-H. Investigating Similarities and Differences in Health Needs According to Disability Type Using the International Classification of Functioning, Disability and Health. **Disability and Health**, 2020. DOI: 10.1080/09638288.2020.1773941.

LIND, C.; MEYER, C.; YOUNG, J. Hearing and Cognitive Impairment and the Role of the International Classification of Functioning, Disability and Health as a Rehabilitation Framework. **Seminars in Hearing**, v. 37, n. 3, p. 200-215, 2016.

LUU, T. Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities. **Journal of Business Research**, v. 99, p.282-294, 2019.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTEL, J.P.; DUPRUIS, G. Quality of Work Life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006.

MARTINS, L.B.; CABRAL, A.K.P.S. Ergonomic Intervention Methods for Inclusion of People with Disabilities at Work: Brazilian Scene. **Work**, v. 41, p.5493-5499, 2012.

MASCARENHAS, S.A.N.; ROAZZI, A.; SOUZA, B.C.; RESENDE, G.R. Teoria das Facetas como Forma Privilegiada de Estudar Fenômenos Sociais e Humanos: uma aplicação no estudo das relações entre etnia e traços psicológicos na Amazônia brasileira. **Revista Amazônica**, v.21, n.1, p. 321-343, 2018.

MEDEIROS, L.F.R.; FERREIRA, M.C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, v.8, n.9, p. 9-34, 2011.

MORETTIN, M. O Uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde para Acompanhamento de Pacientes Usuários de Implante Coclear. **Communication Disorders, Audiology and Swallowing**, v. 25, n.3, p. 216-223, 2013.

NASCIMENTO, L.C.; DAMASCENO, G.J.B.; ASSIS, L.J. Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência em Betim/MG. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 6, n.1, p.92-101, 2011.

NEVES-SILVA P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho em Belo Horizonte. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2548-2558, 2015.

OIT - Organización Internacional del Trabajo. **La Prevención de las enfermedades profesionales**. Ginebra: OIT, 2013.

OLIVEIRA, M.A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J.M. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.15, n.2, p.219-232, 2009.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Como usar a CIF**: um manual prático para o uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Versão preliminar para discussão. Ginebra: OMS, 2013.

PÁRAMO, P. Teoria de facetas: guía metodológica para la recolección de opiniones dentro del proceso de autoevaluación institucional. **Pedagogía y Saberes**, v. 12, p.17-26, 1999.

PEREIRA, C.E.C.; BIZELLI, J.L.; LEITE, L.P. Organizações de Ensino Superior: Inclusão e Ambiente de Trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017.

PEREIRA, P.E.C.; CAVALCANTI, A.S.; CABRAL, A.K.P.S. Professional Inclusion of People with Physical Disability in a Health Facility in the State of Pernambuco. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 146-155, 2016.

PRANSKY, G. Lisa Schur, Douglas Kruse, and Peter Blank: People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed? **J. Occup. Rehabil.**, v.14, p. 171-172, 2014.

RESENDE, G.C. et al. Teoria das Facetas como Forma Privilegiada de Estudar Fenômenos Sociais e Humanos: uma aplicação no estudo das relações entre etnia e traços psicológicos na amazônia brasileira. **Revista Amazônica**, v. 21, n. 1, p. 321-343, 2018.

ROAZZI, A.; DIAS, M.G.B.B. Teoria das Facetas e Avaliação na Pesquisa Social Transcultural: explorações no estudo do juízo moral. *In*: Conselho Regional de Psicologia – 13ª Região PB/RN. (Org.) **A Diversidade da Avaliação Psicológica: Considerações teóricas e práticas**. João Pessoa: Idéia, 2001. p. 157-190.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROTH, E.J. et al. Impairment and Disability: their relation during stroke rehabilitation. **Archives of Physical Medicine Rehabilitation**, v.79, n.3, p. 329-335, 1998.

SAMPAIO, J.R. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **R. Adm**, v.44, n.1, p.5-16, 2009.

SAMPAIO, R.F.; LUZ, M.T. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da Classificação Internacional da Organização Mundial de Saúde. **Cad. Saúde Pública**, v. 25, n.3, p.475-483, 2009.

SANTOS, A.; VIEIRA, N.S.; CAMPOS, D.C.S. Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiência em Teófilo Antoni - MG. **Anais Eletrônicos...** SEGeT: 8ª, 2011.

SHYE, S. Organizational Quality: a systemic functioning theory. **International Studies of Management & Organization**, v. 49, n.3, p.247-264, 2019.

SHYE, S.; ELIZUR, D.; HOFFMAN, M. **Introduction to Facet Theory**: content design and intrinsic data analysis in behavioral research. London: Sage Publications, 1994.

SIMONELLI, A.P.; CAMAROTTO, J.A. Análise de atividades para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, v.18, n.1, p.13-26, 2011.

SOLOMON, E. Guest Editors's Introduction Facet Theory in Organizational Reseach. **International Studies of Management & Organization**, v. 49, n. 3, p. 233-246, 2019.

SOUZA, J.W.; FERREIRA, M.C. Avaliação do Contexto Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos com Deficiência. **Trabalho (En) Cena**, v.4, n.1, p.176-198, 2019.

SOUZA, J.W. "**É poder contribuir, fazer a diferença e ser respeitado nas minhas limitações**": qualidade de vida no trabalho de servidores públicos com deficiência em questão. 2017. xvi, 246 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, 2017.

TIMENI, S.H. Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho (QVT) de profissionais de enfermagem: Um estudo de caso em hospitais públicos do RN. **Carpe Diem: Revista Cultural e Científica da FACEX**, v.9, n.9, p.1-20, 2011.

TORTOSA, L. et. al. **Ergonomia y Discapacidad**. 1. Ed. Madrid, Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 1997.

TOLDRÁ, R.C.; SOUTO, A.C.F. Fatores Contextuais da CIF como ferramentas de análise das implicações da aquisição de deficiência física por pessoas atendidas pela Terapia Ocupacional. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 22, n. 2, p. 347-359, 2014.

VAN LEEUWEN, et al. Investigatin Rehabilitation Needs of Visually Impaired Young Adults According to the International Classification of Functioning, Disability and Health. **Acta Ophthalmologica**, v.93, n.7, p.642-650, 2015.

WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

APÊNDICE A - MODELO CONCEITUAL PARA AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Roteiro de Entrevista

Participante:	Tipo de Deficiência:	Data:
Idade:	Cargo:	
Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Outro <input type="checkbox"/> Prefiro não dizer		
Escolaridade: <input type="checkbox"/> Nível Médio <input type="checkbox"/> Nível Superior <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado		
Setor:	Campus:	
Tempo de serviço da Universidade:	Horário de trabalho:	
Uso de Tecnologia Assistiva no Trabalho: <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Qual?		
Origem da Deficiência:		
Tempo com deficiência:		
Tipo de Transporte utilizado para trabalhar:		
Com quem reside		

1- Avaliação da funcionalidade

Em que medida você avalia a sua facilidade de realizar as atividades da forma que descreverei?

Nenhuma 1	Pouca 2	Mais ou menos 3	Muita 4	Total 5
--------------	------------	--------------------	------------	------------

Compreender e Expressar-se (Cognição e Comunicação)

01 A1B1	Sem utilizar produtos e tecnologias específicas	
02 A1B2	Em locais com ruídos/barulhos e ambientes compartilhados	
03 A1B3	Comunicar-se sem apoio de outra pessoa	
04 A1B4	Aprender novas tarefas considerando a conduta de colegas e chefia	

Mobilidade

05 A2B1	Deslocar-se até e/ou pelo campus, utilizando meios de transporte não adaptados	
06 A2B2	Deslocar-se por ambientes de trabalho com condições precárias de acessibilidade	
07 A2B3	Deslocar-se de forma independente	
08 A2B4	Deslocar-se mesmo quando não são implantadas políticas de acessibilidade física na instituição	

Cuidados Pessoais

09 A3B1	Realizar atividades de autocuidado sem uso de tecnologias assistivas	
10 A3B2	Utilizar banheiros no trabalho com condições precárias de acessibilidade	
11 A3B3	Realizar atividades de autocuidado de forma independente	
12 A3B4	Realizar atividades de autocuidado e/ou terapêuticas conforme padrão de horário e jornada de trabalho	

Relações Interpessoais

13 A4B1	Interagir com colegas de trabalho sem necessitar tecnologias assistivas	
14 A4B2	Interagir com colegas em espaços de convivência/ restaurantes do campus considerando as condições de acessibilidade atuais	
15 A4B3	Estabelecer boas relações interpessoais no trabalho	
16 A4B4	Estabelecer boas relações de interpessoais com colegas e chefia mesmo sem apoio de Equipe Multiprofissional	

Atividades de Vida

17 A5B1	Utilizar microcomputador sem qualquer tipo de adaptação	
18 A5B1	Realizar chamadas telefônicas sem utilizar algum dispositivo de apoio	
19 A5B1	Ler sem apoio de alguma tecnologia assistiva	
20 A5B1	Realizar atividades de atendimento ao público sem uso de tecnologia assistiva	
21 A5B2	Participar de reuniões e demais atividades de trabalho em diversos ambientes do campus nas condições atuais de acessibilidade	
22 A5B3	Realizar as atividades diárias de forma independente	
23 A5B4	Desempenhar suas atividades laborativas sem dispor de políticas de inclusão na universidade	

Participação Social

24 A6B1	Participar de atividades de recreação/lazer sem utilizar alguma tecnologia assistiva	
25 A6B2	Participar de atividades sociais em ambientes/entorno com condições de acessibilidade precárias	
26 A6B3	Participar de atividades de sociais/comunitárias de forma independente	
27 A6B4	Engajar-se em atividades políticas e comunitárias sem contar com políticas de inclusão	

2- Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Em que medida as situações que irei expor favorece sua satisfação no trabalho?

Nada 1	Pouco 2	Mais ou menos 3	Muito 4	Totalmente 5
-----------	------------	-----------------------	------------	-----------------

Nº	Facetas	Questões
01	A1B1	As condições do ambiente, estrutura e apoio de trabalho.
02	A1B2	O mobiliário e os equipamentos existentes no trabalho.
03	A1B2	A iluminação, temperatura e ruído no ambiente.
04	A2B1	A organização do Trabalho.
05	A2B2	O nível de cobrança para conclusão de atividades.
06	A2B2	O grau de autonomia para realizar as tarefas.
07	A3B1	A qualidade do relacionamento com seus colegas e com as chefias.
08	A3B2	O grau de cooperação na relação com a chefia.
09	A3B2	A liberdade de dizer o que pensa sobre as questões de trabalho.
10	A4B1	O reconhecimento do seu trabalho e as oportunidades de crescimento na carreira.
11	A4B2	O sentimento de reconhecimento do seu trabalho.
12	A5B1	O sentimento de bem-estar em trabalhar na universidade.
13	A5B2	A sua percepção de que o trabalho que você realiza é útil para a sociedade.
14	A5B2	O seu bem-estar na relação entre trabalho x família/amigos.

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA
MESTRADO PROFISSIONAL**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS)**

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário(a) da pesquisa MODELO CONCEITUAL PARA AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, que está sob a responsabilidade do pesquisador Deivson Cavalcante Gomes de Oliveira, residente na Rua João Jucá, nº172, apto 1104, Farol, Maceió-AL, CEP 57051-390, telefone: 82-988489796 (inclusive ligações a cobrar), e-mail: deivsoncgo@hotmail.com, orientado pelo Prof. Dr. Lourival Lopes Costa Filho, telefone: 81-999964688, e-mail: lourivalcosta@yahoo.com.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, pedimos que rubriche as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador responsável.

O (a) senhor (a) estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Esta pesquisa tem como objetivo prover informações empíricas acerca do processo de inclusão de servidores com deficiência em Instituições de Ensino Superior Federais a partir da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho e da funcionalidade de servidores deste grupo de trabalhadores. O melhor conhecimento do perfil da funcionalidade de servidores com deficiência, além do melhor entendimento dos eventuais impactos dos fatores estruturantes do trabalho na sua saúde e qualidade de vida, pode possibilitar uma melhor gestão das demandas apresentadas por esses trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas. Serão realizadas entrevistas com servidores com deficiência do tipo física, visual ou auditiva lotados nos três campi da Universidade Federal de Alagoas. As entrevistas acontecerão presencialmente de forma individual, em um único encontro com duração aproximada de 30 minutos, agendadas em local e horário definidos conforme conveniência do participante.

Os eventuais riscos aos quais os participantes podem ser expostos estão relacionados ao sentimento de desconforto e/ou constrangimento causado por alguma pergunta relacionada a temática pesquisada. Da mesma forma, a revelação de determinado conteúdo da entrevista, quando identificado o participante, poderia eventualmente também causar constrangimento para determinado entrevistado. Há de se considerar também o risco de divulgação de dados pessoais registrados no TCLE e no roteiro de entrevista. Porém, preventivamente toda e qualquer informação obtida nas entrevistas serão registradas em planilhas e relacionadas a uma numeração sequencial de controle próprio e não ao nome ou iniciais dos pacientes. Além disso, as entrevistas serão realizadas em local reservado, com total liberdade para o participante não responder caso alguma questão cause desconforto ou constrangimento. Será garantido aos participantes o acesso aos resultados individuais e coletivos, bem como a não violação e integridade dos documentos gerados.

Os resultados obtidos pela pesquisa podem ser úteis para os participantes diretamente

envolvidos considerando a sua relevância para a elaboração de políticas e programas que otimizem a funcionalidade e o desempenho de servidores com deficiência, favorecendo a inclusão e o sentimento de bem-estar relacionado ao trabalho. Além disto, o modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho e da funcionalidade a ser empregado no presente estudo pode otimizar os processos de avaliação da inclusão dos trabalhadores com deficiência nas organizações. Entretanto, esta pesquisa não acarretará em benefício imediato a seus participantes.

Esclarecemos que os participantes dessa pesquisa têm plena liberdade de se recusar a participar do estudo e que esta decisão não acarretará penalização por parte dos pesquisadores. Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa durante as entrevistas ficarão armazenados em pasta de arquivo e computador pessoal sob a responsabilidade do pesquisador no endereço acima informado pelo período de mínimo 5 anos após o término da pesquisa.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extra-judicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores (ressarcimento de transporte e alimentação).

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE no endereço: **(Avenida da Engenharia s/n – 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Tel.: (81) 2126.8588 – e-mail: cepccs@ufpe.br).**

(assinatura do pesquisador)

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)

Eu, _____, CPF _____, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo **MODELO CONCEITUAL PARA AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO** como voluntário(a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo(a) pesquisador (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data _____

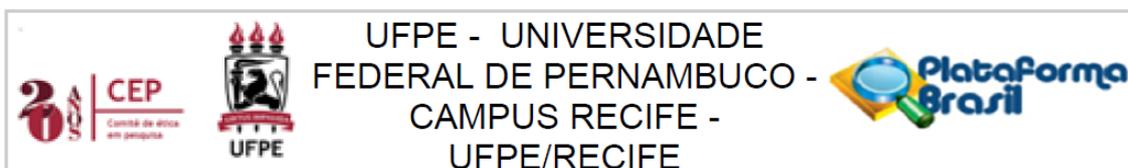
Assinatura do participante: _____

Impressão digital (opcional)

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e o aceite do voluntário em participar. (02 testemunhas não ligadas à equipe de pesquisadores):

Nome:	Nome:
Assinatura:	Assinatura:

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MODELO CONCEITUAL PARA AVALIAÇÃO DA FUNCIONALIDADE E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Pesquisador: DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 29591520.2.0000.5208

Instituição Proponente: Centro de Artes e Comunicação

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.950.156

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de dissertação de Deivson Cavalcante Gomes de Oliveira, sob a orientação do Prof. Dr. Lourival Lopes Costa Filho, do Programa de Pós-Graduação em Ergonomia do Centro de Artes e Comunicação da Universidade Federal de Pernambuco. Estudo exploratório, com abordagem quantitativa, a ser realizado com servidores com deficiência da Universidade Federal de Alagoas. Utilizará o referencial teórico proposto pela Teoria das Facetas. Os dados serão coletados por meio de entrevista estruturada e analisados com técnica de escalonamento multidimensional denominada análise da estrutura de similaridade.

Objetivo da Pesquisa:

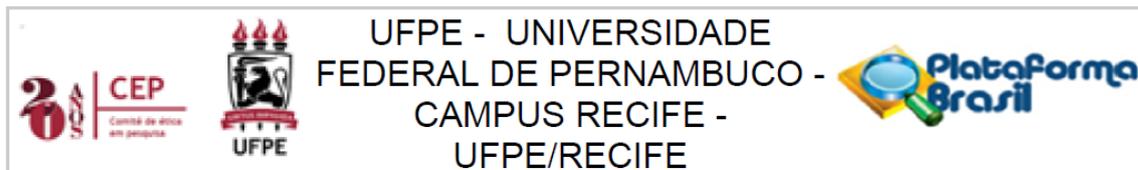
Geral:

Prover informações empíricas sobre o processo de inclusão de servidores com deficiência sob a ótica da percepção de qualidade de vida no trabalho e da funcionalidade em Instituições de Ensino Superior Federais.

Específicos:

1. Descrever o perfil da funcionalidade dos servidores com deficiência atuantes em IFES;
2. Identificar as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho de servidores PcD;
3. Mensurar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores PcD;

Endereço: Av. da Engenharia s/nº - 1º andar, sala 4, Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-600
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **E-mail:** cepccs@ufpe.br



Continuação do Parecer: 3.950.156

4. Analisar a percepção de servidores com deficiência sobre as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais de trabalho; as oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional; e o elo trabalho-vida social.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios foram analisados e considerados adequados.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto aborda problemática relevante. Os objetivos estão claros. Metodologia é apropriada. Define os critérios de inclusão e exclusão. Estima a participação de 41 servidores. O cronograma está adequado. O orçamento foi estimado em R\$2.730,00, sob a responsabilidade do pesquisador. O Termo de consentimento livre e esclarecido foi redigido com linguagem de fácil compreensão para o participante, descreve os procedimentos da pesquisa, riscos e benefícios.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão de acordo com as normas do Comitê de Ética.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Protocolo Aprovado.

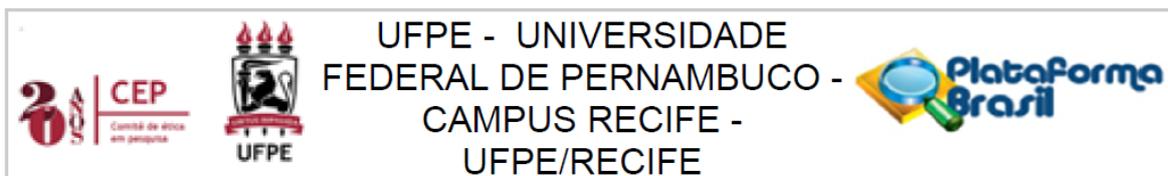
Considerações Finais a critério do CEP:

O Protocolo foi avaliado na reunião do CEP e está APROVADO para iniciar a coleta de dados. Informamos que a APROVAÇÃO DEFINITIVA do projeto só será dada após o envio da Notificação com o Relatório Final da pesquisa. O pesquisador deverá fazer o download do modelo de Relatório Final para enviá-lo via "Notificação", pela Plataforma Brasil. Siga as instruções do link "Para enviar Relatório Final", disponível no site do CEP/UFPE. Após apreciação desse relatório, o CEP emitirá novo Parecer Consubstanciado definitivo pelo sistema Plataforma Brasil.

Informamos, ainda, que o (a) pesquisador (a) deve desenvolver a pesquisa conforme delineada neste protocolo aprovado, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao voluntário participante (item V.3., da Resolução CNS/MS Nº 466/12). Eventuais modificações nesta pesquisa devem ser solicitadas através de EMENDA ao projeto, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Av. da Engenharia s/nº - 1º andar, sala 4, Prédio do Centro de Ciências da Saúde	
Bairro: Cidade Universitária	CEP: 50.740-600
UF: PE	Município: RECIFE
Telefone: (81)2126-8588	E-mail: cepccs@ufpe.br



Continuação do Parecer: 3.950.156

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1487952.pdf	03/03/2020 11:42:31		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetomestradoCEP.docx	03/03/2020 11:42:15	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	03/03/2020 11:03:47	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	Termodecompromisso.pdf	02/03/2020 22:56:27	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEimpossibilitadosassinar.doc	02/03/2020 22:38:08	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEMaiores18.doc	02/03/2020 22:37:36	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	historico_20183039924.pdf	01/03/2020 02:56:40	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	LattesLourivalCostaFilho.pdf	01/03/2020 02:32:24	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	LattesDeivsonOliveira.pdf	01/03/2020 02:31:58	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	CartaAnuencia.pdf	01/03/2020 02:22:40	DEIVSON CAVALCANTE GOMES DE OLIVEIRA	Aceito

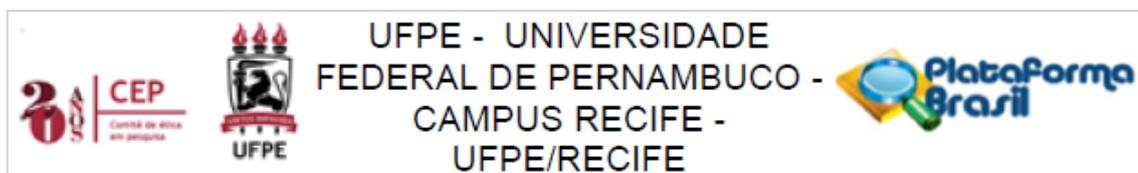
Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. da Engenharia s/nº - 1º andar, sala 4, Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-800
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **E-mail:** cepocs@ufpe.br



Continuação do Parecer: 3.950.156

RECIFE, 02 de Abril de 2020

Assinado por:
Gisele Cristina Sena da Silva Pinho
(Coordenador(a))

Endereço: Av. da Engenharia s/nº - 1º andar, sala 4, Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-600
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **E-mail:** cepccs@ufpe.br