



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Faculdade de Educação Física

MAIZA CLAUDIA VILELA HIPÓLITO

SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

CAMPINAS
2016



MAIZA CLAUDIA VILELA HIPÓLITO

SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

*Dissertação apresentada à Faculdade de
Educação Física da Universidade Estadual de
Campinas como parte dos requisitos exigidos
para a obtenção do Título de Mestra em
EDUCAÇÃO FÍSICA, na Área de ATIVIDADE
FÍSICA ADAPTADA*

Orientador: PROF. DR. GUSTAVO LUIS GUTIERREZ

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL
DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA
MAIZA CLAUDIA VILELA HIPÓLITO,
E ORIENTADA PELO
PROF. DR. GUSTAVO LUIS GUTIERREZ.

Assinatura do Orientador

CAMPINAS

2016

Agência(s) de fomento e nº(s) de processo(s): Não se aplica.

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Educação Física
Dulce Inês Leocádio dos Santos Augusto - CRB 8/4991

H61s Hipólito, Maiza Claudia Vilela, 1985-
Sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a
qualidade de vida no trabalho / Maiza Claudia Vilela Hipólito. –
Campinas, SP : [s.n.], 2016.

Orientador: Gustavo Luis Gutierrez.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas,
Faculdade de Educação Física.

1. Pessoas com deficiência. 2. Qualidade de vida. 3. Trabalho. IGutierrez,
Gustavo Luis. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação
Física. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Meanings attributed by people with disabilities in
relation to quality of working life

Palavras-chave em inglês:

Disabled persons

Quality of life

Work

Área de concentração: Atividade

Física Adaptada

Titulação: Mestra em Educação

Física **Banca examinadora:**

Gustavo Luis Gutierrez [Orientador]

Valéria Aparecida Masson

Paulo Ferreira de Araújo

Data de defesa: 31-03-2016

Programa de Pós-Graduação: Educação Física

Comissão Examinadora

Prof^o Dr^o Gustavo Luis Gutierrez (Orientador)
UNICAMP

Prof^a Dr^a Valéria Aparecida Masson
Faculdade de Americana/FAM

Prof^o Dr^o Paulo Ferreira Araújo
UNICAMP

A Ata da defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no processo de vida acadêmica do aluno.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho...

Aos meus pais, José Ailton Vilela e Maria Márcia Vilela, por estarem ao meu lado desde o início da minha trajetória e nunca me deixarem fraquejar, à minha querida irmã Lara por fazer parte da minha vida, e ao meu esposo Gustavo pelo apoio, companheirismo e por acreditar no meu sucesso profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que iluminou todos os meus caminhos, me dando forças para superar os obstáculos;

Aos meus pais, irmã, esposo, sogro e sogra, pelo apoio, amor e paciência durante esta jornada;

Aos meus familiares, que mesmo distantes torceram pelo meu sucesso;

Aos amigos que estiveram presentes durante a minha caminhada. Em especial, as amigas Valéria e Herla, que não mediram esforços para me auxiliar sempre que precisei;

Aos professores, Maria Inês Monteiro e Paulo Ferreira Araújo, que aceitaram o convite para participar da qualificação e banca examinadora e que muito contribuíram para melhoria deste estudo;

Ao meu orientador, Prof. Dr. Gustavo Luis Gutierrez, sou grata pela orientação, incentivo, disponibilidade, generosidade e discussões que foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

RESUMO

O estudo propôs verificar a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência considerando barreiras atitudinais, arquitetônicas e acesso ao trabalho. Tratou-se de um estudo de natureza qualitativa, realizado no período de maio a novembro de 2015, nos quais os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com dez pessoas com deficiência, sendo cinco pessoas com deficiência visual, quatro com deficiência física e uma com deficiência auditiva, em instituição educacional na cidade de Campinas-SP. Para o tratamento das informações coletadas optou-se pela organização dos dados de acordo com a análise de conteúdo, na modalidade temática conforme recomendado por Bardin, que deram origem a quatro categorias: acessibilidade por meio da Lei de Cotas; barreiras atitudinais; barreiras arquitetônicas e adaptação no ambiente laboral e percepção de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Os resultados evidenciaram que a legislação oferece excelente oportunidade de acesso ao mercado de trabalho, todavia, é compreendida pelas pessoas com deficiência como impositiva. Observou-se barreiras atitudinais por parte dos indivíduos do ambiente externo e, no primeiro contato com a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, após a convivência, rompe-se a barreira. Em relação as barreiras arquitetônicas apenas um depoente imputou obstáculos e os demais referiram que as adaptações estavam adequadas para sua deficiência. Os entrevistados narraram qualidade de vida como sensação de bem-estar e que realizavam diversas atividades para melhorar a qualidade de vida, mas o mesmo não ocorria com a atividade física. Relataram ainda que havia qualidade de vida no trabalho na empresa e que a mesma está relacionada a harmonia com gestores e colegas. Constatou-se a incipiência de estudos qualitativos sobre qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência e que há um longo caminho a percorrer para que as pessoas com deficiência adquiram o merecido espaço no mercado de trabalho.

Palavras - Chaves: Pessoas com Deficiência; Qualidade de Vida; Trabalho.

ABSTRACT

The study proposed to verify the quality of working life for disabled persons considering attitudinal barriers, architectural and access to work. It is a qualitative study, carried out from May to November 2015, in which data were collected through semi structured interviews with ten disabled persons, five visually impaired people, four with disabilities and with hearing disabilities in educational institution in the city of Campinas-SP. For the treatment of information collected opted for organizing the data according to the content analysis in the thematic mode as recommended by Bardin, which resulted in four categories: accessibility through the Quota Law; attitudinal barriers; architectural barriers and adaptation in the work environment and perception of quality of life and quality of working life. The results showed that the legislation offers excellent opportunity to access the labor market, however, it is understood by people with disabilities as an imposition. Observed attitudinal barriers by individuals from the external environment and the first contact with the disabled persons in the workplace, after living together, breaks up the barrier. Regarding the architectural barriers only one interview attributed obstacles and others said that the adjustments are appropriate to their disability. Respondents recounted quality of life and sense of welfare and doing various activities to improve the quality of life, but fall short in physical activities. They also reported that there were quality of working life in the company and that it is related to harmony with managers and colleagues. It was noted the paucity of qualitative studies on quality of working life of people with disabilities and there is a long way to go for people with disabilities acquire the deserved space in the labor market.

Keywords: Disabled Persons; Quality of life; Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

AFA – Atividade Física Adaptada

AP – Assistência Pessoal

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CONADE - Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência

CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência

DB – Decibéis

FEF – Faculdade de Educação Física

FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LBI – Lei Brasileira da Inclusão

MID – Membro Inferior Direito

MMII – Membros Inferiores

MSD – Membro Superior Direito

ONU – Organização das Nações Unidas

OMS – Organização Mundial da Saúde

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RH – Recursos Humanos

PCD – Pessoas com Deficiência

PSD – Pessoas sem Deficiência

PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

PRT – Procuradoria Regional do Trabalho

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	12
2 INTRODUÇÃO.....	13
3 REVISÃO DA LITERATURA.....	17
3.1 Aspectos gerais do trabalho no contexto atual.....	17
3.2 O enredo histórico e o delineamento das conquistas das pessoas com deficiência.....	20
3.3 O descortinar da Lei de Cotas, inserção e manutenção das pessoas com deficiência no trabalho.....	24
3.4 O contexto das barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acessibilidade.....	28
3.5 Conceito de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.....	30
4 OBJETIVOS.....	34
Objetivo Geral.....	34
Objetivos Específicos.....	34
5 METODOS.....	35
5.1 Descrição do local da pesquisa.....	35
5.2 Sujeitos da pesquisa.....	36
5.3 Características do estudo.....	36
5.4 Instrumentos e coleta de dados.....	37
5.5 Procedimentos de análise dos dados.....	38
5.6 Aspectos éticos.....	39
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	40
CONCLUSÃO.....	58
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICES.....	71
ANEXO.....	77

1 APRESENTAÇÃO

Propõe-se, com este estudo, analisar qualitativamente os sentidos atribuídos por pessoas com deficiência (PCD) em relação a qualidade de vida no trabalho (QVT) bem como verificar o olhar da PCD em relação ao acesso ao trabalho considerando barreiras atitudinais e arquitetônicas.

A inquietação sobre o objeto de estudo vislumbra inúmeras reflexões acerca de observações e discussões, realizadas no âmbito familiar das quais participo, pois tenho duas tias que enfrentam dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, barreiras atitudinais instituídas pelo contexto social do qual fazem parte e barreiras arquitetônicas no local urbano e ambiente de trabalho. Somadas as questões relativas ao recinto familiar à minha trajetória acadêmica, quando realizei especialização na área de saúde do trabalhador, novas inquietações surgiram em relação ao tema de estudo.

Somente tais questionamentos não embasariam o objeto de estudo, para tanto a imersão na análise de textos em relação ao assunto possibilitou identificar número restrito de estudos qualitativos sobre QVT de PCD, uma vez que a literatura enfatiza a percepção dos gestores em relação a PCD, e, com origem nesse achado, ocorreu nosso interesse em investigar a percepção da PCD no contexto do trabalho.

Na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) há a Faculdade de Educação Física (FEF) que possui três áreas de concentração e, uma delas, a Atividade Física Adaptada (AFA), possui como principal objetivo investigar aspectos vinculados à atividade física, esporte, imagem corporal e qualidade de vida (QV) de PCD.

Na área de concentração descrita acima, nota-se que o objeto de estudo está em sintonia com a pretensão da área, sendo assim, pretende-se confeccionar estudos com o intuito de beneficiar as PCD com novas descobertas a fim de minimizar o estigma existente em relação ao grupo.

Diante disso, a efetivação deste estudo justifica-se pela necessidade de realizar investigações que dialoguem percepção das PCD, QVT, barreiras e acesso, pois, apesar do crescente interesse por parte de órgãos governamentais, acadêmicos, gestores e pesquisadores para realização de pesquisas voltadas para inserção da PCD no mundo do trabalho, evidencia-se na literatura o olhar dos gestores e a incipiência de pesquisas com abordagem qualitativa nessa área.

Para compreensão deste estudo retomamos aos termos conceituais expressos na literatura acerca de PCD, barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas, acesso, QV e QVT.

2 INTRODUÇÃO

De acordo com a lei nº 13.146 - Lei Brasileira de Inclusão (LBI) da Pessoa com Deficiência, sancionada em 06 de julho de 2015, PCD é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com um ou mais obstáculos, pode impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com os demais indivíduos (BRASIL, 2015).

No Brasil, resultados do censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indicam que há aproximadamente 46 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 24% da população brasileira. Do total de vínculos empregatícios no país, 0,7% são formados por PCD, tendo havido elevação de 286,6 mil vínculos empregatícios no ano de 2009 para 306,0 mil em 2010 (BRASIL, 2010). Com relação à população mundial, cerca de 10% possui algum tipo de deficiência, o que significa em torno de 650 milhões de pessoas, 72% das quais estão em idade produtiva (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009). Dessas pessoas, pouco menos da metade nasce com deficiência, enquanto a maioria se torna deficiente após os 16 anos, principalmente durante a vida laboral (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2007).

O emprego das PCD no Brasil está amparado pela lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, que afirma que deverá existir (re)educação e (re)adaptação profissional para que a PCD seja inserida no mercado de trabalho, e que as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. As empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para PCD; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4% e empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas (BRASIL, 1991).

A finalidade da lei é assegurar igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho, porém, os resultados ainda têm sido pouco expressivos (CARVALHO-FREITAS et al, 2013). Apesar da lei vigorar por mais de 20 anos, o mercado de trabalho exige alto grau de produtividade e as empresas têm como uma das justificativas mão de obra desqualificada (MAIA, CAMINO, CAMINO, 2011; CARVALHO-FREITAS, 2009). Além da

profissionalização escassa, somam-se ainda, a maneira como a deficiência é vista pelos empregadores, influenciando as empresas a resistirem em empregar PCD (VIOLANTE-LEITE, 2011; CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2010).

Corroborando com os autores citados anteriormente, elucida-se os principais empecilhos em relação a irrisória contratação e manutenção no ambiente de trabalho de PCD como, barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acessibilidade.

Barreiras atitudinais podem ser definidas como atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da PCD em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Já as barreiras arquitetônicas é todo e qualquer obstáculo relacionado às construções urbanas ou às edificações, impossibilitando o indivíduo de deslocar-se livremente (SIQUEIRA et al, 2009).

Acesso é conceituado como atributo indispensável do ambiente que garante a melhoria da QV dos indivíduos. Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos a população, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural (BRASIL, 2015).

Subentende-se que os conceitos de barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acessibilidade estão intimamente relacionados. A existência de barreiras, tanto arquitetônicas como atitudinais, dificultam a implementação e manutenção do acesso a bens de serviços e a atividade laboral.

Diante desses pressupostos surge a indagação de como esses indivíduos estão compreendendo suas condições de trabalho, para tanto, percebeu-se a necessidade de introduzir o termo QV para compreender tal questionamento.

Evidencia-se que a preocupação com a QV tem se tornado crescente nas últimas décadas. A pesquisa sobre QV iniciou-se na área da saúde e expandiu-se para diversas áreas e escolas de pensamento, no sentido da busca de avanços reais para os indivíduos das mais diferentes culturas e esta vocação original para a interdisciplinaridade permite trazer para o mesmo espaço de discussão pessoas e áreas que, de outra maneira, dificilmente encontrariam um denominador comum para o diálogo e o crescimento intelectual conjunto (PEDROSO et al, 2014; ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

Elucida-se que QV é um termo multidisciplinar, recente, amplo e complexo, portanto, diversos autores definem, discutem e avaliam QV (VILARTA, GUTIERREZ, 2007;

MINAYO, 2013; OMS, 1998; ALMEIDA, GUTIERREZ, 2010; ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012; PEDROSO et al, 2014; PEREIRA, 2009; KRÄGELOH et al, 2015; TELES et al, 2014; DONGRE, DESHMUKH, 2012; LU et al, 2011).

Nesta perspectiva, utilizou-se a definição de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS) como a “percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas” (OMS, 1998).

A QV por possuir diversas formas e facetas insere-se em diversos âmbitos para verificar aspectos de indivíduos e coletividade. No que tange ao ambiente de trabalho, há ainda o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) que está em franca ascensão devido a necessidade de progredir o local de trabalho juntamente com a satisfação do trabalhador, e por construção social da visão de QV como um direito do trabalhador.

As sucessivas manifestações trabalhistas ocorridas no decorrer do Século XX instigaram os primeiros estudos relacionados ao fenômeno da QV no ambiente laboral que, posteriormente, desmembrou-se da sua variável progenitora, dando origem a um novo indicador: a QVT, tendo passado, desde então, por diferentes abordagens e caminhos, ressaltando ora a reação individual do trabalhador às experiências de trabalho, ora a melhoria das condições no ambiente de trabalho (PEDROSO et al, 2014; RODRIGUES, 2009).

Portanto, compreende-se QVT como um termo abrangente que compreende as condições de vida no ambiente laboral, que inclui aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se observa a empresa e as pessoas como um todo, promovendo satisfação e segurança aos trabalhadores a fim de assegurar produtividade, qualidade no trabalho e contentamento na vida familiar e pessoal (AQUINO, FERNANDES, 2013).

Ao fazer alusão às PCD no ambiente de trabalho, emergiu o seguinte questionamento: *quais os sentidos atribuídos as barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acessibilidade, e como elas podem interferir na QVT da PCD?* Com suporte nesse questionamento, buscamos organizar as referências em relação a tais temas e investigar a percepção das PCD em relação a QVT e instigar a investigação de questões pouco exploradas, capazes de fazer emergir reflexões teóricas e práticas.

Evidencia-se que o escopo deste estudo insere-se na identificação das evidências qualitativas sobre a QVT de PCD, com enfoque para as barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acesso em uma instituição educacional na cidade de Campinas, SP.

3 REVISÃO DA LITERATURA

3.1 Aspectos gerais do trabalho no contexto atual

O trabalho é uma forma fundante do ser social e pode ser considerado fonte de satisfação psicoemocional, realização da personalidade humana, momento de efetivação de relações sociais, visando à produção social e a reprodução da humanidade. Pode ser conceituado como o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os propósitos que lhe foram atribuídos ou da transgressão das regras para poder trabalhar adequadamente, sendo assim, o essencial do trabalho não se vê nem se observa (ANTUNES, 2000; DEJOURS, 2008).

Torna o indivíduo um ser produtivo, na medida em que contribui para a criação de elementos necessários a sobrevivência humana. O trabalho guia o indivíduo a se tornar humano por meio da atividade entre o homem e a natureza, no qual ele a transforma de acordo com as suas necessidades, alteram-se de acordo com o lugar, época e forma de organização da sociedade (LEAL, MATTOS, FONTANA, 2013).

O indivíduo vivencia no ambiente laboral a concretude de alguns valores coletivos e o trabalho no contexto atual assume cada vez mais centralidade na vida do indivíduo, tornando crucial o seu pertencimento a um grupo, afirmando as relações interpessoais, sendo necessário, para tanto, de ambientes e meios apropriados que possibilite a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças, características do mundo contemporâneo e globalizado, no qual ele possa desenvolver e demonstrar a sua capacidade de criação e realização (DEJOURS, 2008; LEAL, MATTOS, FONTANA, 2013).

A atividade laboral é visivelmente valorizada não somente pelo retorno financeiro, mas pelo valor moral que assume em nossa cultura e é rica de sentido individual e social. O mundo do trabalho fornece o palco que permite às pessoas exibirem os seus talentos, receberem aplausos e se orgulharem de si quando realizam um trabalho adequado (RIZZO, CHAMON, 2010; FREITAS, 2007).

Estudo realizado com alunos do curso de especialização em administração de uma instituição de ensino superior da cidade de São Paulo buscou verificar os sentidos atribuídos ao trabalho, concluindo que o trabalho era essencial na vida das pessoas, oferecia prazer e satisfação (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007).

O trabalho remunerado é a ocupação que as pessoas gastam a maior quantidade de seu tempo fazendo, fornecendo importante significado pessoal em suas vidas, saúde e bem-estar. É uma atividade essencialmente humana, pelo esforço para gerar produtos/serviços com valor para si e sociedade e, principalmente, pela atividade consciente e proposital dirigida para tal processo (SAUDERS, NEDELEC, 2014; RIZZO, CHAMON, 2010).

Elucida-se portanto que o trabalho é capaz de oferecer sensações para o indivíduo como alegria, satisfação, prazer, bem-estar e saúde (DEJOURS, 2008). Entretanto, o trabalho também pode ser interpretado no contexto explorador, alienador e causador de frustrações e acredita-se que na sociedade capitalista o trabalho se transformou em um objeto de desenvolvimento e acumulação de capital, ou seja, numa condição de existência do modo de produção capitalista, desvalorizando as necessidades humanas (MASSON, MONTEIRO, VEDOVATO, 2015).

Compreende-se o trabalho como expressão de vida e degradação, produção e infelicidade, atividade essencial e escravidão, felicidade social e servidão. Ora cultua-se seu lado positivo, ora acentua-se o traço negativo e essa dimensão dúplice e contraditória, presente no mundo do trabalho que cria, mas também subordina, humaniza e degrada, libera e escraviza, emancipa e aliena, manteve o trabalho humano como questão crucial em nossas vidas (ANTUNES, 2005).

A compreensão antagônica do trabalho descrita acima revela a visão da sociedade. Quando há satisfação no trabalho cultua-se o lado positivo, quando há descontentamento o lado negativo acentua-se, todavia o indivíduo necessita do trabalho para dar sentido a sua existência com a finalidade de se manter financeiramente e participar do grupo social.

Em relação a negatividade do trabalho, Padilha (2009) remete o mundo do trabalho como jogo de forças comandado pelos interesses dos empregadores que, inserido num contexto socioeconômico mais desfavorável aos não-qualificados, impõe trabalhos precarizados a parte da população. Do setor industrial ao setor de serviços, do trabalho formal ao trabalho informal, incontáveis sujeitos vivem longe das possíveis vantagens que vêm do núcleo privilegiado do capitalismo.

Dejours (2008) cita alguns obstáculos principais à visibilidade do trabalho efetivo: os desafios na estratégia de poder; o déficit semiótico e a dominação simbólica; o conhecimento do trabalho pelo corpo e as estratégias de defesa contra o sofrimento e destaca ainda que os obstáculos concorrem à ocultação do que, no fim das contas, aparece como a parte mais importante do trabalho.

O sofrimento no trabalho inicia-se quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 2009).

Com a reestruturação produtiva ocorre diminuição do proletariado industrial e consequente substituição por distintas modalidades de trabalho, como trabalhos terceirizados, cooperativismo, empreendedorismo, resultando dessa maneira, em um processo tendencial de precarização do trabalho (ANTUNES, 2011).

O atual mundo do trabalho também é marcado pelo aumento da força do trabalho feminino caracterizado pela inferioridade hierárquica, baixas remunerações, precarização e desregulamentação. Via de regra, as habilidades femininas são desqualificadas pelos homens e a discriminação é um fardo, sobretudo quando se leva em conta o que complica tanto o trabalho de reprodução das mulheres, ou seja, tudo que provém do trabalho doméstico, do cuidado com os filhos, e tudo isso acrescenta na forma de complicações à organização do trabalho e do tempo das mulheres (ANTUNES, ALVES, 2004; DEJOURS, 2008).

Em algumas regiões do país ocorre a inclusão precoce e criminosa de crianças nas mais diversas atividades produtivas (ANTUNES, ALVES, 2004). Salienta-se que a força produtiva de tais crianças é usada, em muitas situações, de maneira escrava, o que consequentemente afasta a possibilidade de, no momento oportuno, serem qualificadas de maneira digna, com a finalidade de adentrar ao mercado de trabalho de maneira isonômica.

Outra tendência marcante é a exclusão dos jovens que, sem perspectiva de emprego, acabam vendendo sua força de trabalho em ocupações que exigem baixo nível de conhecimento e, com jornadas de trabalho igual ou superior a do adulto, com remuneração inexistente ou simbólica, submetidos a atividades que impedem ou dificultam o acesso à educação formal, ferindo sua autoestima e dignidade para não ficar fora do mercado de trabalho (OLIVEIRA, ROBAZZI, 2006). Paralelamente, ocorre a exclusão de trabalhadores maiores de 40 anos, fortemente especializados, que vêm sendo substituídos pelos trabalhadores polivalentes e multifuncionais (ANTUNES, ALVES, 2004).

Além das exclusões citadas acima, vale destacar a classe das pessoas que nasceram ou adquiriram algum tipo de deficiência ao longo da vida e que também necessitam de atividade laboral com a finalidade de inclusão social e financeira.

Diante do cenário atual que vem se consolidando no mundo do trabalho, diferentes percepções de acordo com a necessidade, dificuldade de inserção no mercado de trabalho e de manutenção, exclusão em relação aos extremos de idades e deficiências, vislumbra a

necessidade de caracterizar o processo histórico das PCD, desde conceitos até conquistas, para verificarmos quão foi árdua a trajetória percorrida.

3.2 O enredo histórico e o delineamento das conquistas das pessoas com deficiência

A história da deficiência é assinalada ao longo dos séculos por mudanças conceituais e sobre o tratamento dispensado pela sociedade aos cidadãos que apresentavam dificuldades motoras, intelectuais ou sensoriais. Evidencia-se uma primeira fase, marcada pela negligência, na era pré-cristã, em que as PCD eram abandonadas, perseguidas e exterminadas devido às suas condições atípicas, pois acreditava-se que eram amaldiçoadas (MIRANDA, 2004).

Na era cristã o tratamento variava segundo as concepções de caridade ou castigo predominantes na comunidade em que a PCD estava inserida (PESSOTI, 1984). Nos séculos XVIII e meados do século XIX, devido à influência da Igreja Católica, que considerava todos como criaturas de Deus, independente de possuir ou não uma deficiência, as PCD não eram mais eliminadas e sim institucionalizadas, interrompendo o acesso, o usufruto dos bens culturais, sociais, artísticos e educacionais que as poderiam ter tornado, de fato, cidadãs (MIRANDA, 2004; LIMA, GUEDES, GUEDES, 2010).

O Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, instituído no ano de 2014, retoma o resgate mundial acerca da discussão internacional em relação a PCD, que disseminou-se pelo mundo ao longo dos séculos XIX e XX, alimentados pelos resultados desastrosos das guerras. Surgiram diversos movimentos e iniciativas para atender aos tipos de deficiência (física, intelectual, auditiva, visual e múltipla), porém somente a partir da década de 1960 e da Guerra do Vietnã é que se verificou, inicialmente nos Estados Unidos, maior politização da questão, liderada por movimentos que exigiam do poder público a devida atenção ao tema (BRASIL, 2014).

No Brasil, esses movimentos deram novo significado ao processo de redemocratização, após duas décadas de regime militar (1964-1985). A opressão contra as PCD manifesta-se historicamente na forma da restrição de seus direitos civis e, principalmente, da limitação imposta pela tutela da família e de instituições. Ao longo de todo o século XX surgiram iniciativas voltadas para as PCD, especialmente na área educacional e na forma de obras caritativas e assistencialistas, mas foi a partir da década de 1970 que o movimento da PCD se desenvolveu, pois pela primeira vez elas protagonizavam suas lutas e buscavam seus direitos (BRASIL, 2014).

No ano de 1986 foi criada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE) e, em 1999, o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE), fazendo com que as associações adentrassem ao poder público (BRASIL, 2014).

Neste enfoque, devido a marginalização sofrida pelas PCD a denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial admitiu vários formatos ao longo dos anos. Inicialmente eram os “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988 incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”. Adota-se, hoje, também, a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, porém a expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, gestantes, enfim, qualquer situação que sugira tratamento diferenciado e a expressão “pessoa portadora de deficiência” caiu em desuso, considerando que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, motivo para instituir, atualmente, a denominação “pessoa com deficiência” (BRASIL, 2011).

Na Constituição Federal da República Federativa do Brasil promulgada em 05 de outubro de 1988, há artigos e incisos referentes as PCD como, proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; direito de cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das PCD; proteção e integração social das PCD; habilitação e reabilitação das PCD e promoção de sua integração à vida comunitária; garantia de um salário mínimo de benefício mensal à PCD que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei; criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as PCD física, sensorial ou intelectual, bem como a integração social do adolescente e do jovem com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (BRASIL [2014]).

Em 24 Julho de 1991, foi aprovada a lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas que têm como propósito amparar o emprego das PCD (BRASIL, 1991).

Já a Política Nacional para a Integração da PCD, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, definiu deficiência como:

I – “deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

É considerada PCD a que se enquadra nas seguintes categorias:

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, 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 parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 dB (decibéis) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 dB - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 dB - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 dB - surdez severa;
- e) acima de 91 dB - surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

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

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

g) lazer; e

h) trabalho;

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

No ano de 2009, foi aprovado o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto, que promulga a convenção internacional sobre os direitos das PCD e de seu protocolo facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. A finalidade da convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as PCD e promover o respeito pela sua dignidade inerente (BRASIL, 2014).

No ano de 2014 foi lançado o “Viver sem limites - Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência”, primeiro plano federal implantado com a missão de promover os direitos das PCD com novas políticas públicas articuladas em quatro eixos temáticos: acesso à educação, atenção à saúde, inclusão social e acessibilidade (BRASIL, 2014).

O eixo educação oferece igualdade de oportunidades, recursos educacionais especializados, verba para adequação arquitetônica nas escolas, transporte escolar, prioridade para os cursos oferecidos pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), apoio as universidades federais em projetos de acessibilidade, contratação de tradutores e intérpretes de libras, além da criação de cursos de libras para deficientes auditivos e ampliação do número de crianças e adolescentes beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC) matriculadas na escola (BRASIL, 2014).

Em relação à saúde criou-se ações visando a promoção da saúde, identificação precoce de deficiências, prevenção de agravos, tratamento e reabilitação para as PCD. No âmbito da inclusão social criou-se ações que têm como propósito promover a participação social e combater a desigualdade, exclusão ou restrição que impedem o exercício de direitos, em igualdade de condições, promovendo qualificação profissional para os beneficiários do BCP e pôr fim a acessibilidade que são ações que garantem que todos utilizem de forma autônoma os espaços públicos e privados (BRASIL, 2014).

Em 06 de Julho de 2015, foi sancionada a lei nº 13.146, Lei Brasileira de Inclusão (LBI) da Pessoa com Deficiência, que passa a vigorar a partir de janeiro de 2016, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por PCD, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

Salienta-se que, no decorrer dos anos, houve grandes evoluções em relação as conquistas obtidas pelas PCD juntamente com as associações e o poder público, contudo a superação do estigma existente em relação a PCD só será possível a partir da consolidação de

conceitos mais justos, que permitam mudanças em cada pessoa, e o respeito às leis que asseguram os direitos dessa parcela da população (SILVA, SEABRA-JÚNIOR, ARAÚJO, 2008).

Em relação aos direitos da PCD, destaca-se a lei 8.213/91, Lei de Cotas, que traz diversas discussões em relação a sua aplicação, tendo em vista diversos questionamentos sobre a legalidade da abertura de cotas exclusivas para PCD.

3.3 O descortinar da Lei de Cotas, inserção e manutenção das pessoas com deficiência no trabalho

Nos Estados Unidos evidencia-se pelo estudo de West e Patton (2010) que o caminho para facilitar o acesso ao emprego a PCD é o apoio da comunidade e capacitação para o trabalho. Em pesquisa realizada na Irlanda por McGlingey et al (2013), os autores constataram a necessidade de apoio do governo para inserção no mercado de trabalho de PCD pois 73,5% estavam desempregados.

Na Suécia, as PCD têm direito à assistência pessoal (AP). Diante disso, Reine (2014) objetivou investigar como a lei oferece possibilidades de trabalho para as pessoas com direito a medidas de apoio especial e um serviço especial, com base em dados da Agência Sueca da Segurança Social e de um inquérito por questionário a uma amostra de pessoas com direito a AP. A autora inferiu que a AP parece oferecer possibilidades de inserção ao mercado de trabalho para as PCD.

Estudo realizado no Quênia com o propósito de compreender a natureza das barreiras que as PCD enfrentam no ambiente de trabalho, por meio de entrevista realizada com um acadêmico deficiente, constatou que apesar da lei para as PCD incrementar a participação das mesmas no mercado de trabalho, ainda há uma grande lacuna entre a lei e a sua aplicação (OPINI, 2010).

No Brasil, Neres e Corrêa (2008), buscaram discutir o trabalho como uma categoria de análise na educação do deficiente visual, vislumbrando que as alternativas para superar dificuldades de emprego e da possibilidade de inclusão social das PCD visual exigem investimento em educação, na QV e na sua inserção no trabalho. Conclui-se que é de fundamental importância a existência de uma proposta educacional que supere a exclusão e a necessidade de transformação das relações de trabalho na sociedade capitalista, bem como o estabelecimento de um novo projeto político-social.

Na cidade de São Carlos, interior de São Paulo, foi implantado o Projeto ATO – Ação, Trabalho e Oportunidade: inclusão de PCD no trabalho a partir da operacionalização de um modelo de inclusão baseado na atividade. Realiza-se a classificação das PCD e a análise das atividades de trabalho para o desenvolvimento da inclusão que visa qualificar as PCD para o trabalho, adequar o local de trabalho e ambiente e posteriormente realizar, no estágio profissional, o acompanhamento psicossocial e do desenvolvimento técnico com a análise da atividade das PCD nos postos (SIMONELLI et al, 2013).

Além de tais meios para facilitar o acesso, no Brasil, o Ministério da Casa Civil instituiu a lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas que propõe (re)educação e (re)adaptação profissional para que a PCD se insira no mercado de trabalho e as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a reservar vagas para PCD, em proporções que variam de acordo com o número de funcionários (BRASIL, 1991).

A finalidade da lei é assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho para as PCD, porém, os dados do IBGE, já citados nesse contexto, demonstram insignificantes resultados referentes a PCD em atividade laboral.

Diversos autores dissertam sobre a Lei de Cotas elucidando seus pontos de vistas. Carvalho-Freitas (2009) e Vasconcelos (2010) referem que o sistema de cotas é uma política afirmativa. Vasconcelos (2010) acrescenta ainda que a lei é complexa pois diz respeito a vários aspectos do mundo do trabalho e dos sujeitos envolvidos e não assegura emprego para todas as PCD.

Ribeiro e Lima (2010), referem que a existência das cotas já sugere uma espécie de discriminação, pois fica implícito que as PCD não são capazes de competir no mercado de trabalho em igualdade de condições. Embora tal objeção não seja de todo incorreta, considera-se que, em decorrência do longo tempo de segregação, muitos desses indivíduos encontram-se sem o devido preparo para responder às exigências impostas pelo mercado.

Maia, Camino e Camino (2010) apontam para a ineficiência da lei uma vez que existe um enorme contingente de PCD sem trabalho remunerado e, entre aquelas que o têm, a maioria recebe salários irrisórios e ocupa funções menos importantes do que pessoas sem deficiência (PSD) de nível de escolaridade equivalente.

Ribeiro e Carneiro (2009), objetivaram em sua pesquisa, realizada na Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) da 3ª região de Belo Horizonte-MG, selecionar os processos de autuação por não cumprimento da Lei de Cotas ao longo do período de 2000-2007. Constataram que as empresas utilizavam estratégias para protelar, contornar a contratação compulsória e que a inclusão assegurada pela lei é excludente uma vez que não explicita a contratação por tipo de

deficiência e as empresas, por regra geral, selecionam dentre as PCD aquelas que lhe são mais convenientes.

Garcia e Maia (2014) corroboram com Ribeiro e Carneiro (2009) em relação a contratação de PCD de acordo com a conveniência da empresa, constatando tal observação através da análise do Censo Demográfico de 2010. Constataram que as PCD leves apresentavam vantagens em relação ao segmento populacional com níveis maiores de limitação física, sensorial ou cognitiva.

Apesar da lei vigorar por mais de 20 anos, o mercado de trabalho exige alto grau de produtividade e as empresas têm como uma das justificativas mão de obra desqualificada (MAIA, CAMINO, CAMINO, 2011; CARVALHO-FREITAS, 2009).

O arcabouço teórico sinaliza a Lei de Cotas como grande conquista histórica, contudo há que percorrer um longo caminho para sua concretização, e tal trajeto necessita ser pautado em mudanças atitudinais por parte das empresas para que possam aderir a lei resultando em êxito. Tratando-se da população em geral, é necessário a desmistificação do estigma criado em relação a PCD e por parte do poder público, estabelecimento de projetos educacionais para profissionalização das PCD.

Compreende-se que há importante discussão em relação a inserção da PCD no trabalho. Dificuldades, facilidades, barreiras atitudinais, arquitetônicas, disputa para inserção no mercado de trabalho e acessibilidade. O que de fato é real que há discriminação em relação ao grupo, e a produção desta distinção foi concebida no decorrer dos anos e para que as PCD tenham os mesmos direitos das PSD, mudança na postura comportamental e social deverão acontecer.

Além das barreiras atitudinais, arquitetônicas, falta de preparo social, mercado de trabalho competitivo que dificultam o acesso ao emprego, destacam-se ainda as condições e práticas de trabalho.

As ações de adequação das condições e práticas de trabalho são elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações. Mudanças nas práticas administrativas, adaptações no ambiente físico, de instrumentos e de procedimentos, treinamentos de RH (Recursos Humanos) são características de empresas inclusivas que acreditam na diversidade e contemplam as diferenças individuais. As empresas inclusivas refletem a tese de que é eticamente correto incluir PCD na mão de obra geral a fim de contribuir para o sucesso e objetivos econômicos e, ao mesmo tempo auxiliar a empresa a cumprir a sua parte no esforço de inclusão a fim de garantir as PCD o direito de

laborar e a todos os trabalhadores a possibilidade de aprenderem uns com os outros (CARVALHO-FREITAS, 2009; SASSAKI, 2010).

É responsabilidade social de toda empresa adotar medidas para o trabalho saudável, tais como análise de risco relativa a qualquer adaptação, ajustamento ou pronta intervenção e encaminhamento de trabalhadores a serviços de tratamento e reabilitação. No caso de deficiência adquirida durante a vida ativa e a inserção da PCD no trabalho deverá ser individual, social e profissional, apoiada por equipe multidisciplinar (BRASIL, 2011).

Destaca-se que para a empresa tornar-se inclusiva, além da contratação de PCD de acordo com a Lei de Cotas, é necessária colaboração por parte do RH, remover os obstáculos que possam dificultar o cotidiano na instituição, conscientizar os gestores e trabalhadores sobre as reais capacidades das PCD, instituir programas de promoção a saúde e reabilitação. Portanto, o direito universal ao trabalho e as demandas de inclusão laboral de PCD são essenciais para prosseguir as administrações públicas de diferentes países (ALBAN, IGREJAS, 2013).

Nesse contexto, destaca-se os gestores, atores importantes na inserção de PCD no ambiente laboral. A literatura aponta para resultados controversos em relação a percepção dos gestores em relação a inserção pois alguns observam as PCD como incapazes para o trabalho e que elas utilizam o fato de possuírem deficiência para não trabalhar adequadamente (NASCIMENTO, DAMASCENO, ASSIS, 2011; RIBEIRO, CARNEIRO 2009). Outros estudos indicam que devido aos obstáculos em se adquirir um emprego, as PCD são mais comprometidas com a atividade laboral, ou ainda, apresentam dúvidas em relação ao vínculo que elas têm com o trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2010).

Realizaram-se em Bauru – SP, com funcionários do setor de RH de 12 empresas de médio e grande porte, além da visão dos empregadores em relação ao acesso da PCD ao trabalho, quais as razões por que os empregadores contratam PCD, inclusão social e condições de trabalho ofertadas a essa demanda populacional. Os resultados apontaram que um terço das empresas privadas cumpre a regulamentação e que a maioria dos entrevistados compreende a deficiência como um fenômeno de caráter individual. Embora tenham discursado sobre direitos iguais a todas as pessoas, grande parte ainda não apresenta discurso condizente com os pressupostos inclusivos, pois deixa de realizar ações de suporte para atender essa demanda populacional, esperando que o próprio indivíduo se ajuste às condições postas (VIOLANTE, LEITE, 2011).

Além das dificuldades citadas em relação a inserção ao emprego e manutenção, há ainda os problemas relacionados ao percurso realizado pela PCD para o trabalho. Como

exemplo, cita-se ruas esburacadas, má sinalização, transporte público não adaptado ou inadequado.

Ressalta-se que a inserção das PCD no contexto do trabalho formal sempre representou um problema devido as dificuldades destacadas. O mercado de trabalho, que nunca deixou de ser concorrido e competitivo, apresenta cada vez mais essas características e, frequentemente, as exigências quanto à qualificação dos possíveis candidatos não são preenchidas por eles. Dessa forma, nos processos seletivos, as pessoas com alguma limitação física, sensorial ou intelectual tendem a ficar em posição de desvantagem e perdem na competição com os demais candidatos (RIBEIRO, LIMA, 2010).

Contudo, destaca-se que apesar dos problemas, há contentamento na realização das atividades laborais. Pesquisa realizada com PCD de uma grande empresa verificou que o tipo predominante de comprometimento estabelecido por elas em relação à organização em que trabalhavam era o de base afetiva, isto é, as que fizeram parte da investigação permaneciam na organização em que trabalhavam porque assim o desejavam, e não por se sentirem gratas à organização ou por não verem outras possibilidades de trabalho e referiram ainda níveis elevados de satisfação em relação aos diversos aspectos relacionados à QVT (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2009; CARVALHO-FREITAS, 2009).

Reflete-se que há dificuldades e problemas relacionados a inserção e manutenção das PCD no ambiente de trabalho porém, há prazer e satisfação em relação a posição ocupada no mundo do trabalho.

Somente os dispositivos legais não são capazes de atenuar o quadro atual referente as baixas contratações de PCD, é necessário abandonar as barreiras atitudinais e barreiras arquitetônicas e aumentar a acessibilidade. Para tanto, compreende-se a necessidade de definir tais conceitos.

3.4 O contexto das barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acessibilidade

Barreiras atitudinais são atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da PCD em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Hammes e Nuernberg (2015) definem as barreiras atitudinais como o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência.

Lima, Guedes, Guedes (2010), referem que as barreiras atitudinais iniciam-se de uma predisposição negativa, compreendendo posturas afetivas e sociais de um julgamento

menosprezado em relação as PCD, sendo sua apresentação a grande responsável pela falta de acesso e consequente exclusão e marginalização social vivenciada por todos os grupos vulneráveis, principalmente, por aquelas pessoas vulneráveis em função da deficiência.

Barreiras arquitetônicas são formadas por todo e qualquer obstáculo relacionado às construções urbanas ou às edificações, impossibilitando o cidadão de deslocar-se livremente (SIQUEIRA et al, 2009).

Dischinger e Machado (2006, p.36), conceituam barreiras arquitetônicas como “elementos arquitetônicos físicos ou de desenho espacial que dificultam, ou impedem, a realização de atividades desejadas de forma independente causando diversos tipos de restrições”.

De acordo com o Manual de Acessibilidade da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) (2004), os obstáculos são descritos como:

- Escadas sem corrimão e sem contraste de cor nos degraus;
- Ausência de corrimãos e/ou guarda-corpos normatizados;
- Ausência de banheiros adaptados;
- Ausência de rampas de acesso para cadeirante;
- Pouca iluminação;
- Ausência de orelhão, extintores de incêndio e caixas de correio adaptados a altura compatível com usuários de cadeira de rodas (a um do chão), ausência de sinalização tátil no chão, identificação desse mobiliário urbano pelos deficientes visuais;
- Falta de manutenção de ruas e calçadas, bueiros sem tampa ou grades de proteção;
- Salas de aula, teatros, anfiteatros e ginásios sem vagas ou espaços nos corredores entre as poltronas, carteiras, arquibancadas para cadeiras de rodas;
- Desníveis nas portas que sejam maiores que cinco cm;
- Portas e corredores estreitos (menor que 85 cm), catracas sem porta alternativa;
- Portas emperradas e com maçanetas roliças ao invés do tipo alavanca, principalmente em banheiros adaptados;
- Banheiros sem identificação escrita, ao invés de símbolo que designem o gênero (para identificação dos analfabetos) e em relevo (para deficientes visuais);
- Falta de abrigos para sol e chuva nos pontos de ônibus.

As limitações do espaço físico, além das diversas formas de discriminação tendem a levar à exclusão desses sujeitos, afastando-os do convívio social mais amplo e privando-os de

viver experiências comuns à maioria das pessoas, inclusive, aquelas relativas ao exercício de uma atividade profissional (RIBEIRO, LIMA, 2010).

A acessibilidade é conceituada como atributo essencial do ambiente que garante a melhoria da QV das pessoas. Apresenta-se nos espaços, no meio físico, no transporte, na informação e comunicação, inclusive nos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como em outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto no meio urbano como no rural (BRASIL, [2014]).

Como a deficiência acarreta restrição da independência, as PCD desenvolvem um movimento com vistas a assegurar acessibilidade aos bens e serviços ofertados à sociedade plural como forma de garantir sua autonomia e cidadania (FRANÇA, PAGLIUCA, 2008).

Acessibilidade é um tema pouco difundido que gera resultados sociais benéficos e contribui para o desenvolvimento inclusivo e sustentável, sendo de fundamental implementação, dependendo, porém, de mudanças culturais e atitudinais. Assim, as decisões governamentais, políticas públicas e programas são indispensáveis para impulsionar uma nova forma de pensar, e agir, construir, comunicar e de utilizar recursos públicos para garantir a realização dos direitos e da cidadania (BRASIL, [2014]).

Cabe frisar que “acesso” é compreendido de uma forma ampla, ou seja, corresponde não somente ao ingresso ao trabalho, por meio da Lei de Cotas, mas a permanência do trabalhador. Implica em processo de mudança, e está relacionado a criação de condições legais e direitos igualitários (MANZINI, 2008).

Subentende-se que os conceitos de barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas e acessibilidade estão intimamente relacionados. A existência de barreiras, tanto arquitetônicas como atitudinais, dificultam a implementação e manutenção do acesso a bens de serviços e ambiente de trabalho, conseqüentemente afetando a QV do indivíduo.

3.5 Conceito de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

O termo QV é multidisciplinar, abrangente, recente e engloba diversas formas de ciência e conhecimento popular. Nessa perspectiva, lida-se com inúmeros elementos do cotidiano do ser humano, considerando desde a percepção e expectativa subjetivas sobre a vida até o agir clínico frente a enfermidades (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

Em relação a amplitude do conceito há dificuldades de ordem semântica, no que tange abarcar os inúmeros fatores que exercem influência ou até mesmo restringir, delimitando alguma área específica. Por ser uma área de pesquisa recente, encontra-se em processo de

afirmação de conceitos, portanto, definições sobre o termo são comuns, mas nem sempre concordantes (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

Corroborando com a fala anterior, Pereira, Teixeira e Santos (2012) relatam que devido à complexidade, a falta de consenso conceitual é marcante.

A OMS refere QV como “percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a auto realização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas” (OMS, 1998), não envolvendo somente a saúde física e mental (ZUBARAN, 2012).

O Grupo de Estudo e Pesquisa da Atividade Física e Qualidade de Vida (FEF/UNICAMP) define QV como o olhar do sujeito para sua posição no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupação, até a dimensão ética e política (ALMEIDA, GUTIERREZ, 2010).

QV é a saúde da pessoa física, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais, relacionadas com as principais características do ambiente. Esses fatores levam a uma percepção positiva de bem-estar, que é bem particular para cada indivíduo, sendo compreendida de maneira diferente em pessoas distintas expostas a situações diversas, e está relacionada com a auto satisfação com a vida (TZENG, 2012; ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012; SARAVI et al, 2012).

Flanagan (1982) elucidava QV de forma muito semelhante aos autores citados englobando ainda os recursos econômicos, tempo para o trabalho, lazer e o estado de saúde.

Minayo (2013) conceitua QV como o modelo que uma sociedade determina e se mobiliza para conquistar, por meio de políticas públicas e sociais que induzam e orientem o desenvolvimento humano, as liberdades individuais e coletivas e as mudanças positivas no modo, estilo de vida e nas condições sociais.

As afirmações acerca das definições de QV têm incluído a integração de duas esferas importantes: subjetiva (estilo de vida) que abrange os aspectos percebidos pela pessoa sobre sua condição física, emocional e social e objetiva (condição e modo de vida) que considera fatores como alimentação, moradia, acesso a saúde e emprego (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

Os mesmos autores afirmam que do ponto de vista conceitual estes dois aspectos ou formas de compreensão podem envolver nuances que se apresentam no cotidiano dos indivíduos em todas as situações a que se expõem para viver. Diversos fatores como educação, mercado, possibilidade de consumo e saúde exercem influência sobre a percepção de QV dos

indivíduos, englobando tanto os componentes ligados a esfera subjetiva quanto objetiva (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

Enfim, o termo QV se difundiu para diversas áreas e locais, tomando formatos diferentes e até mesmo sofrendo banalização em alguns ambientes. Depreende-se que é necessário cautela ao definir tal termo, não devendo generalizar ou ampliar em demasia, pois corre-se o risco de prejudicar a essência do conceito.

A QV por possuir diversas formas e facetas insere-se em diversos âmbitos para verificar aspectos de indivíduos e coletividade. No que tange ao ambiente de trabalho, há ainda o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) que está em franca ascensão devido a necessidade de progredir o local de trabalho juntamente com a satisfação do trabalhador.

As sucessivas manifestações trabalhistas ocorridas no decorrer do Século XX instigaram os primeiros estudos relacionados ao fenômeno da QV no ambiente laboral, que posteriormente desmembra-se da sua variável progenitora, dando origem a um novo indicador: a QVT, tendo passado, desde então, por diferentes abordagens e caminhos, ressaltando ora a reação individual do trabalhador às experiências de trabalho, ora a melhoria das condições no ambiente de trabalho (PEDROSO et al, 2014; RODRIGUES, 2009).

Portanto, a QVT está inserida no contexto de mudanças no mundo do trabalho. Limongi-França (2010, p. 9), ressalta que tais modificações estão relacionadas a um ambiente cada vez mais competitivo, sendo assim, nota-se a necessidade de se repensar sobre as consequências causadas nas organizações. Dessa maneira, a autora esclarece que “[...] são mudanças na economia mundial, nas relações internacionais, na tecnologia, na organização produtiva, nas relações de trabalho, na educação e na cultura do país, gerando impactos inter-relacionados sobre a vida das pessoas, das organizações e da sociedade”.

Aquino e Fernandes (2013) referem QVT como um termo abrangente que compreende as condições de vida no ambiente laboral, que inclui aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se observa a empresa e as pessoas como um todo, promovendo satisfação e segurança aos trabalhadores a fim de assegurar produtividade, qualidade no trabalho e contentamento na vida familiar e pessoal.

Walton (1974) definiu QVT como a conciliação entre humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento das necessidades do indivíduo, por meio da reestruturação do desenho de cargos e novas maneiras de organizar o trabalho, aliadas a uma formação de equipes de trabalho com um maior autonomia e melhoria do meio organizacional.

Corroborando com Walton (1974), Timossi et al (2009) afirma que a QVT procura oferecer ao trabalhador boas condições laborais para o desenvolvimento de sua tarefa com satisfação e bem estar.

Para que ocorra a melhora da QVT, satisfação com o trabalho e aumento da produtividade, subentende-se que mudanças estruturais e comportamentais deverão ocorrer.

4 OBJETIVOS

Objetivo geral

Analisar os sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho.

Objetivos específicos

- Caracterizar a população de estudo sociodemográfica;
- Apreender a percepção de QVT na visão das PCD;
- Avaliar o conhecimento da PCD em relação ao acesso ao trabalho considerando barreiras atitudinais e arquitetônicas.

5 MÉTODOS

A seguir são apresentados os procedimentos metodológicos que orientaram a pesquisa empírica em consonância com os objetivos e fundamentação teórica adotada.

5.1 Descrição do local da pesquisa

O estudo foi realizado em instituição educacional privada sem fins lucrativos, com finalidade pública, criada em 1946 e que, desde então, inicia, atualiza e requalifica profissionais e organizações para ingressarem no mercado de trabalho no setor de comércio e serviços. Oferece cursos livres, técnicos, de graduação, pós-graduação e de extensão, além de palestras, oficinas, seminários e congressos, presenciais e a distância, em dezenas de áreas do conhecimento e campanhas educacionais e de responsabilidade social e ambiental.

Há 67 anos no Estado de São Paulo, possui 55 unidades, emprega atualmente cerca de 7.909 funcionários, que atuam na capital e em mais 33 cidades do Estado. As mulheres são maioria, compondo 55,5% do quadro funcional. Quanto aos cargos de chefia, 50,6% são ocupados por mulheres e 49,4%, pelos homens.

A unidade eleita situa-se na cidade de Campinas-SP, emprega cerca de 280 funcionários, além dos prestadores de serviços, sendo que 14 pessoas possuem algum tipo de deficiência, sendo quatro com deficiência física/motora, cinco visual, quatro intelectual e um auditiva. De acordo com a Lei de Cotas, a empresa deveria reservar 3% das vagas disponíveis para PCD, estando, desta maneira, de acordo com a lei.

No ano de 2015, a empresa foi eleita como a Melhor Empresa para Pessoas com Deficiência, uma iniciativa da Secretaria do Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo e da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), em reconhecimento pela relevância e eficiência de seu Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência. Foram avaliados critérios como a política de direitos da PCD, igualdade de oportunidades, disponibilidade de recursos materiais e psicológicos, autonomia e independência no ambiente de trabalho, além de respeito à legislação.

A escolha do local justifica-se pela integridade da empresa buscando cumprir a Lei de Cotas, diversificação dos setores que as PCD exercem sua atividade laboral, programa de inclusão para PCD e por ser referência em responsabilidade socioambiental.

5.2 Sujeitos da pesquisa

Elegemos como critérios de inclusão: mulheres e homens deficientes físicos/motores, auditivos e/ou visuais maiores de idade que fazem parte do quadro de trabalhadores da Instituição.

Haviam, no levantamento inicial dos trabalhadores deficientes da unidade, 16 PCD, porém ao iniciar a coleta, dois deficientes visuais não faziam mais parte do quadro de funcionários e as quatro PCD intelectual, devido a necessidade de acompanhante para a realização das entrevistas, não participaram da pesquisa, portanto, dez PCD fizeram parte da amostra.

5.3 Características do estudo

O itinerário metodológico percorrido neste estudo baseou-se em um estudo de natureza qualitativa. Tal método permitiu observar atentamente o cotidiano das práticas de trabalho exercidas pelas PCD, suas atitudes, valores, conhecimentos e a interação com o ambiente de trabalho. De acordo com Minayo (2010) essa abordagem possibilita a constituição da realidade inerente a um espaço mais profundo das relações, processos e fenômenos, tornando possível apreender os meandros das relações sociais.

Turato (2011) vislumbra tal abordagem como formulação de um conhecimento acerca das propriedades que lhes são inerentes, pretendendo apresentá-las em sua essência, e, assim, conhecendo como realmente as coisas “são”.

Brantlinger et al (2005) salienta que o método qualitativo é o mais adequado para explorar atitudes, opiniões, e crenças de PCD, criando um impacto construtivo sobre esses indivíduos, suas famílias, ou em locais nos quais residem, trabalham, ou são educados. A pesquisa não é confeccionada para fins de generalização, baseia-se na exploração de contextos específicos e indivíduos particulares.

Utilizou-se para coleta de dados a entrevista, que “consiste em um encontro interpessoal estabelecido para obtenção de informações verbais ou escritas, sendo instrumento para conhecimento para assistência ou pesquisa” (TURATO, p. 309, 2011).

Empregou-se também a observação participante que consiste em avaliar habilidades, atitudes e as relações entre indivíduos e ambiente através do olhar (BELEI et al, 2008).

Durante a observação foram registrados os dados visíveis e de interesse da pesquisa e, posteriormente transcritos em um diário de campo que é um documento que inclui comentários sobre percepções, ideias, e inspirações sobre a coleta dos dados (DANNA, MATOS, 2006; GIBBS, 2009).

5.4 Instrumentos e coleta de dados

A coleta de dados ocorreu entre os meses de maio a novembro de 2015, por meio de observação participante, roteiro contendo dados sociodemográficos e para a coleta das entrevistas semiestruturadas confeccionou-se roteiro utilizando como referência o questionário WHOQOL DISABILITY* (POWER, GREEN, 2010).¹

Realizou-se quatro entrevistas de aculturação com PCD de empresas distintas a fim de criar rigor para coleta de dados de validade científica (TURATO, 2011). Após a realização das entrevistas, o questionário não sofreu modificações.

As entrevistas constituem um instrumento essencial nos estudos. Para Patton (1990) o propósito da entrevista é fazer com que o entrevistador se coloque dentro da perspectiva do entrevistado. Consiste em uma conversação buscando elementos para entender ou esclarecer os objetivos propostos, norteadas por um guia que deverá conter tópicos a serem abordados com perguntas sugeridas que devem contribuir para a produção do conhecimento e dinamicamente promover a interação entre o entrevistado e entrevistador, bem como, manter o fluxo da conversa e motivar os sujeitos a falar sobre suas experiências e sentimentos (KVALE, 1996).

Na entrevista semiestruturada ambos os integrantes da relação têm momentos para guiar, representando ganho para reunir os dados segundo os objetivos propostos (TURATO, 2011). Para direcionar a conversação utilizou-se roteiro (Apêndice II) contendo perguntas para guiar as entrevistas e garantir que todas as questões sejam abordadas com os participantes.

Realizou-se, com o auxílio da representante do grupo de inclusão da empresa, contato inicial com os sujeitos da pesquisa a fim de explicar o propósito do estudo e solicitar autorização dos mesmos para participação voluntária.

Para a realização das entrevistas, agendamos encontros individuais com os participantes do estudo em um espaço reservado, tranquilo, que nos proporcionasse condições

¹ WHOQOL DISABILITY – Questionário desenvolvido para a OMS (Organização Mundial da Saúde) para mensurar qualidade de vida (QV) de pessoas com deficiência (PCD).

favoráveis para um diálogo espontâneo. Antes do início das entrevistas, foi apresentado Termo de Consentimento Informado Livre e Esclarecido (Apêndice III), em duas vias, onde constavam os objetivos da pesquisa incluindo informações sobre sua livre participação e garantia de sigilo e anonimato e após, foi aplicado o instrumento de dados sociodemográficos. Durante a conversa, observou-se o comportamento dos entrevistados e, posteriormente, após cada entrevista, os apontamentos foram descritos no diário no campo juntamente com as observações realizadas a respeito da estrutura física da empresa.

Realizaram-se dez entrevistas, gravadas, com duração média de 15 minutos, tempo considerado suficiente para o relato de suas experiências, sentimentos, pensamentos, expressões, tendo sido respeitada sua liberdade de resposta sem julgamento.

5.5 Procedimentos de análise de dados

Para o tratamento das informações coletadas em campo optamos pela organização dos dados, de acordo com a análise de conteúdo que de acordo com Bardin (p. 44, 2011), define-se como um “conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivo de descrição do conteúdo das mensagens”.

Inicialmente acontecerá a pré-análise, procedimento no qual os dados serão organizados e, após, ocorrerá exploração do material, leitura e agrupamento do material e posteriormente, leitura compreensiva das respostas às questões da entrevista e identificação das categorias (BARDIN, 2011).

A “categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos” (BARDIN p.147, 2011).

O Quadro 1 mostra as relações entre objetivos da pesquisa e categorias de análise:

Quadro 1 – Visão geral da relação entre objetivos e categorias de análise

OBJETIVO GERAL	
Analisar os sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORIAS
- Caracterizar a população de estudo sociodemográfica; - Apreender a percepção de QVT na visão das PCD;	Acessibilidade por meio da Lei de Cotas; Barreiras atitudinais; Barreiras arquitetônicas e adaptação no ambiente laboral; Percepção de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

- Avaliar o conhecimento da PCD em relação ao acesso ao trabalho considerando barreiras atitudinais e arquitetônicas.	
---	--

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa

O processo de elaboração das categorias temáticas seguiu as etapas definidas por Minayo (2010): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A fim de garantir o anonimato, os entrevistados foram identificados por tipo de deficiência e número.

4.6 Aspectos éticos

O ensaio cumpriu os requisitos éticos de acordo com as determinações do Conselho Nacional de Saúde (Resoluções nº 466/12), preconizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas - FCM/UNICAMP e foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética, em 08 de setembro de 2015, comprovante nº 056158/2014, parecer nº 1217427 e CAAE 33119214.0.0000.5404. O projeto também foi enviado para o Comitê de Ética da instituição pesquisada para apreciação e os dados foram coletados após o aceite dos dois Comitês.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo faz referência à descrição e análise dos resultados e também discute as principais contribuições do estudo, fundamentado em referencial teórico.

A pesquisa foi realizada em instituição educacional e foram coletadas dez entrevistas e os sujeitos apresentaram a composição sociodemográfica descrita no Quadro 2:

Quadro 2 – Composição sociodemográfica

Sujeito	Gênero	Idade	Estado civil	Grau de instrução	Atividade exercida	Período que a deficiência foi adquirida	Tipo de Deficiência
1	F	53	Divorciado	Ensino Fundamental Incompleto	Operacional	Vida Adulta	Visual
2	M	32	Casado	Ensino Médio Completo	Operacional	Nascimento	Visual
3	M	39	Casado	Pós graduação	Intelectual	Nascimento	Visual
4	F	22	Solteiro	Ensino Superior Incompleto	Administrativa	Infância	Visual
5	M	20	Solteiro	Ensino Médio Completo	Administrativa	Nascimento	Visual
6	M	30	Solteiro	Ensino Superior Incompleto	Administrativa	Infância	Física/motora
7	M	29	Solteiro	Ensino Superior Incompleto	Administrativa	Nascimento	Física/motora
8	F	47	Casado	Pós Graduação	Intelectual	Infância	Física/motora
9	F	40	Solteiro	Pós Graduação	Intelectual	Infância	Física/motora
10	F	24	Solteiro	Ensino Superior Incompleto	Administrativa	Infância	Auditiva

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação ao tipo de deficiência, cinco são deficientes visuais, sendo um com cegueira na visão esquerda adquirida após os 22 anos de idade devido a patologia degenerativa na retina, um com baixa visão bilateral diagnosticada no nascimento de caráter degenerativo,

um com baixa visão bilateral adquirida no nascimento devido a toxoplasmose congênita, um com cegueira bilateral devido a câncer ocular aos dois anos de idade e um com baixa visão bilateral devido a atrofia no nervo óptico obtida no nascimento devido a hipóxia. Quatro PCD física/motora, sendo um com mobilidade reduzida em membro superior direito (MSD) com uso de órtese, após acidente vascular cerebral aos dois anos de idade, um com mobilidade reduzida em membros inferiores (MMII) devido a seqüela de poliomielite adquirida no nascimento, um com mobilidade reduzida em membro inferior esquerdo (MIE) devido a seqüela de poliomielite adquirida aos cinco anos e um com artrite reumatoide juvenil adquirida aos nove anos de idade afetando as articulações e consequentemente a mobilidade. Um deficiente auditivo bilateral adquirido na infância.

Acessibilidade por meio da Lei de Cotas

É sabido que há legislação específica, lei nº 8.213, vigente desde 1991, que assegura a inserção da PCD no mercado de trabalho através de cotas que variam de acordo com o número de funcionários da empresa (BRASIL, 1991). Em 28 de outubro de 2003 foi aprovada a Portaria nº 1.199 que instituiu multa administrativa variável pela infração do artigo nº 93 da mesma lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com PCD (BRASIL, 2003).

Acredita-se que a homologação de leis auxiliou na inclusão desta população no mercado de trabalho, fazendo com que as mesmas pudessem demonstrar suas capacidades e sentirem de fato cidadãs, porém nem todas as PCD conhecem a lei na sua totalidade. Nessa perspectiva ratifica-se nos discursos o desconhecimento sobre a lei:

[...]eu lembro que faz o que... oito anos que essa Lei de Cotas começou né? [S6];

[...] não sei... eu acho que tem algum tipo de desconto, algum valor que eles deixam de pagar por ter a cota? [S7];

[...] a Lei de Cotas, eu nem sei desde quando existe [S8];

Eu não sabia o que era, eu não sei direito ainda, eu vejo um pouquinho pela minha deficiência que eles me colocaram aqui né [...]aí eu perdi a visão eu tinha medo que [...] não me aceitasse [...] [S1].

Elucida-se, o desconhecimento por parte dos próprios sujeitos acerca da legislação que os ampara, conhecimento este que os resguarda no cumprimento da lei. Nascimento, Damasceno e Assis (2011) corroboram com os discursos acima, inferindo que a Lei de Cotas para PCD é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelas PCD, e que esse baixo nível de informação influencia negativamente no seu cumprimento.

Na compreensão de Hammes e Nuernberg (2015) a legislação é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social da PCD, pois, promove maior autonomia, inclusive financeira, melhoria na autoestima, propicia também aos demais funcionários o contato com a realidade, dificuldades e potencialidades, das PCD, desmistificando-as.

A lei é uma ação positiva do Estado para garantir igualdade de oportunidades para as PCD (RIBEIRO, CARNEIRO, 2009), prevê a empregabilidade formal respeitando os direitos trabalhistas (SIMONELLI, CAMAROTTO, 2011) e incitou um processo que, muito provavelmente, ocorreria num ritmo moroso em caso de inexistência da obrigatoriedade (GARCIA, MAIA, 2014).

No Brasil, o que chamamos de Lei de Cotas, no Reino Unido é denominado WORKSTEP. Estudo demonstrou que as experiências dos participantes foram extremamente positivas, tanto no acesso ao trabalho quanto na manutenção do mesmo (LEWIS, DOBBS, BIDDLE, 2013).

Na Noruega, estudo buscou explorar o TELENOR OPEN MIND, programa de capacitação para o trabalho na maior empresa de telecomunicações do país. O programa é composto por um período de treinamento de três meses, na qual os indivíduos participam de cursos de informática e de auto desenvolvimento, seguido por um estágio remunerado de 21 meses, onde os participantes ganham experiência prática e o programa tem uma taxa de 75% de média de emprego após a conclusão e uma alta taxa de satisfação dos participantes. Concluiu-se que além de reduzir o absenteísmo, os indivíduos se tornam contribuintes e não precisam receber benefícios do governo (KALEF, BARRERA, HEYMANN, 2014).

Evidencia-se que o projeto realizado na Noruega corrobora com o fragmento da lei nº 8.213 que propõe (re)educação e (re)adaptação profissional para que a PCD seja inserida no mercado de trabalho.

No conjunto de pesquisas realizadas em países distintos, com o intuito de verificar a relevância da legislação, elucida-se que é necessário o estabelecimento de políticas afirmativas que assegurem a inclusão e inserção da PCD no ambiente laboral, uma vez que os resultados têm sido notórios.

Contrapondo-se a legislação, pesquisa realizada em Betim – MG, com o intuito de compreender como as PCD tem sido incluídas no mercado de trabalho, verificou que a lei é pouco eficaz devido ao preconceito e possui elevada taxa de rejeição entre os gestores que a conhecem (NASCIMENTO, DAMASCENO, ASSIS, 2011).

Ao limitar-se às grandes empresas, mesmo que fosse cumprida integralmente, tal lei garantiria cerca de um milhão de empregos para PCD, sendo que o contingente de trabalhadores nesta condição é bem superior a este montante (GARCIA, 2010).

A percepção positiva dos depoentes acerca da legislação:

[...] essa cota ajuda as pessoas a conseguirem um emprego [S6];

[...] é um benefício para todos os portadores porque quando não existia essa lei pra gente conseguir um trabalho era muito difícil né, aí depois que surgiu essa lei, foi espontâneo, só mandei currículo e fui contratado [S2];

[...] a lei traz uma ajuda significativa pras pessoas né, e que permite que elas tem autonomia e que elas consigam atingir o mercado de trabalho [S9].

Elucida-se ainda a visão dúplice em relação a lei:

[...] por um lado é boa porque é oportunidade pras pessoas com deficiência, de algum tipo de deficiência ter oportunidade de trabalho. O outro lado sempre tem, se não houvesse a cota, será que a empresa contrataria? [S8];

[...] ela nos ajuda, as pessoas com deficiência serem incluídas no trabalho, ela é importantíssima né, é uma lei que fez a diferença pras pessoas com deficiência mais ao mesmo tempo eu acho uma pena ter uma lei pras pessoas também verem a pessoa e não a deficiência [S9].

Observa-se pelo conjunto de falas dos depoentes que a legislação é compreendida como uma ótima oportunidade de inserção no mercado de trabalho, entretanto, ao mesmo tempo é visualizada como impositiva, uma vez que o acesso ao trabalho deveria ocorrer naturalmente. O obstáculo criado pelas empresas deve-se ao estigma existente em relação a PCD pois acredita-se que os indivíduos pertencentes a este grupo são incapazes. Tal constatação pode ser comprovada através dos depoimentos:

[...] eu queria que as empresas contratassem por querer essa inclusão, não porque tem uma lei que obriga elas, que elas pagam multa se elas não tiverem isso [...] [S4];

[...] tem empresa que coloca você ali só pra suprir aquela necessidade [...] deixa ali você numa função e esquece [...] [S7];

[...] muitas empresas contratam apenas por obrigação, eu já tive proposta no qual eu trabalharia com carteira assinada, porém não precisava trabalhar, só assinar o ponto [S5].

Os discursos ratificam as pesquisas de Violante e Leite (2011) e de Gomes (2009) que afirmam que a maior parte dos trabalhadores com deficiência são alocadas em funções específicas apenas para garantir o cumprimento da legislação, apesar do trabalho ter um papel crucial na vida desses indivíduos.

Observamos que na instituição pesquisada tal fato não ocorre, uma vez que as PCD trabalham em setores distintos, exercendo funções de acordo com suas qualificações (administrativa, operacional e intelectual).

A lei beneficia as PCD através da obrigatoriedade da inclusão no mercado de trabalho e pune as empresas pelo descumprimento. No entanto, somente a legislação não é capaz de promover a inclusão, a sociedade precisa se conscientizar sobre as reais capacidades dessa população e desmistificar o estigma produzido no decorrer dos séculos.

As empresas precisam modificar a gestão para que a contratação das PCD não seja vista como impositiva, impedindo o processo de inclusão. Em contrapartida, quando a empresa está disposta a incluir ela não encontra muitas dificuldades e essas pessoas se sentem acolhidas e respeitadas (NEVES-SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

Ribeiro e Carneiro (2009) dissertam que há empresas que preferem as multas à contratação de PCD e que são totalmente fechadas à inclusão, e há, por outro lado, empresas inclusivas, que se esforçam em, além de atender os dispositivos legais, criam formas efetivas de inclusão. Há ainda aquelas que começam a se abrir para a inclusão, seja porque estão pressionadas pelas leis, seja pelo fato de constatarem o bom desempenho das PCD.

Uma questão que elucida o preconceito em relação a contratação de PCD é a preferência por PCD consideradas leves. Comprova-se através da fala:

[...] as empresas optam por deficientes que tenha o mínimo de deficiência [...] que não vai dá trabalho, uma deficiência bem mínima [S5].

A fala do depoente corrobora com Ribeiro e Carneiro (2009, p. 552): "como não há exigências quanto ao tipo e grau de deficiência para fins de observância da cota, as empresas, regra geral, selecionam dentre os portadores de deficiência aqueles que lhes são mais convenientes".

Algumas empresas optam pela contratação de PCD leve pois necessitam de poucas ou nenhuma adaptação, carecendo de investimentos financeiros mínimos.

Pesquisa realizada por Nascimento, Damasceno e Assis (2011) revelou diferenças significativas de oportunidades de trabalho para os diversos tipos de deficiência, ou seja, há uma preferência acentuada para a inclusão no mercado de trabalho das PCD física.

Estudo de Garcia e Maia (2014) com objetivo de analisar a inserção no mercado de trabalho brasileiro das PCD, com base nos resultados do Censo Demográfico realizado em 2010, vislumbrou condições desfavoráveis de acesso para as pessoas com maiores graus de limitação e, portanto, sujeitas a enfrentar barreiras mais severas para sua plena inserção social.

Tal constatação contrapõe ao artigo nº 37 da lei nº 13.146, LBI, que elucida prioridade no atendimento à PCD com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho (BRASIL, 2015). Corroborando com a lei, na empresa pesquisada há sujeitos com deficiências distintas sendo, cinco PCD visual, quatro física, um auditivo e quatro intelectuais.

Brasil (2010) e Neres e Corrêa (2008) dissertaram que a escolha pelo tipo de deficiência está relacionado inicialmente com a qualificação profissional. Confirma-se a afirmação através do fragmento:

[...] isso vem em função da capacitação, porque o que que acontece hoje, as pessoas conseguem uma oportunidade pela dificuldade de ter acesso aos cursos, a capacitação como um todo, pode ver que muitas empresas hoje não conseguem fazer uma contratação não em função da pessoa ter uma deficiência ou não, em função de habilidade mesmo, da capacitação, de tudo né [...] [S9].

O depoimento acima corrobora com o Parágrafo 4º do artigo nº 34 da LBI que tipifica que a PCD tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (BRASIL, 2015).

Observou-se, portanto, que as PCD desconhecem a Lei de Cotas, mas reconhecem que a legislação auxilia no acesso ao trabalho, todavia, a inserção deveria ocorrer naturalmente. A fim de cumprir a lei, diversas empresas contratam as PCD por tipos de deficiência e as colocam em funções específicas, o que não ocorre com a instituição pesquisada, pois há PCD distintas e as mesmas exercem suas atividades de acordo com as suas qualificações.

Barreiras Atitudinais

As barreiras atitudinais podem ser definidas como o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência (HAMMES, NUERNBERG, 2015) e sua apresentação é a grande responsável pela falta de acesso e consequente exclusão e marginalização social por aquelas pessoas vulneráveis em função da deficiência (LIMA, GUEDES, GUEDES, 2010).

A opressão contra as PCD manifesta-se historicamente na forma da restrição de seus direitos civis e, especificamente, da limitação imposta pela tutela da família e de instituições. A partir do final da década de 1970 o movimento em prol da PCD se desenvolveu e o entendimento sobre o que é deficiência começou a ser alterado, inclusive para as próprias pessoas do segmento (BRASIL, 2014).

A deficiência era vista como um impedimento mental ou físico, passível de ser tratado e “resolvido” por meio da ajuda de especialistas, possibilitando que o indivíduo se adaptasse à forma como a sociedade se organizava. A consequência era uma concepção assistencialista, que pouco valorizava a autonomia, a dignidade e a garantia de direitos dos sujeitos (BRASIL, 2014).

A visão da deficiência modificou-se significativamente a partir da década de 1970, com o auxílio do poder público e de associações, porém há ainda um longo caminho a percorrer na luta pela inclusão das PCD uma vez que o grupo ainda sofre preconceito e para destituí-lo é necessário mudanças atitudinais. Hammes e Nuernberg (2015) refletem ainda que cercadas por diversas barreiras em sua participação na sociedade, as PCD têm vivenciado a melhoria das condições de sua inserção social.

Uma sociedade para ser inclusiva necessita acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações. Entretanto, muitas sociedades não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que origina a discriminação. O preconceito representa um grande obstáculo à inclusão, já que desenvolvem estigmas e criam estereótipos (SASSAKI, 2010).

Devido a intolerância a PCD, evidencia-se o tratamento dispensado por indivíduos do ambiente externo, ao grupo, através das falas:

As pessoas no atendimento [...] ficam um pouco assim, sem saber como falar [...] elas ficam olhando e ficam em silêncio, aí o colega do lado fala, ah pode conversar com ela, aí e pessoa fica eh meio assim perdida, não sei porque eles (risos)[...] ficam [...] meio constrangidos em falar comigo e as vezes ficam até meio assim surpresos achando que é o MÁXIMO [...] as pessoas ficam um pouco impactadas quando é uma coisa super natural, a gente não precisa da visão pra falar ou pra entender alguma coisa [S4];

[...] de vez em quando a gente ouve algumas piadinhas né, tipo, nossa apesar de você ser deficiente até que você faz bastante coisa [S3];

[...] a sensação que dá é que a minha identidade é a deficiência, então ela é brava porque é deficiente ou ela, sei lá, muito espontânea porque ela é deficiente, então, eh eu vejo um pouco isso nas pessoas. A nossa personalidade é baseada na deficiência ou quando não né, a nossa personalidade é baseada no nosso DNA [S4].

Um dos principais motivos dessa situação é o desconhecimento da sociedade quanto à capacidade, qualificação profissional e credibilidade no trabalho das PCD (LEÃO, SILVA, 2012).

O fragmento possibilita uma interlocução com o discurso dos depoentes ao mencionarem a maneira como são tratados por algumas pessoas e corrobora com Leal, Mattos e Fontana (2013) quando referem que o preconceito aflige diretamente a autoestima desses sujeitos, que são afrontados por suas limitações, configurando-o como um sujeito distinto das pessoas que se julgam normais e tornando-os inseguros, além de que, atitudes desta natureza contribuem para fomentar a exclusão social. Quinton (2014) acrescenta ainda que as barreiras atitudinais diminuem a possibilidade de desenvolvimento das PCD no ambiente laboral.

Coelho et al (2013), em sua pesquisa com o objetivo de verificar os fatores que restringem o trabalho por desempenho na perspectiva dos trabalhadores com deficiência, observaram que as barreiras atitudinais, falta de preparo dos colegas e empregadores, influenciam negativamente.

O estigma da deficiência se manifesta através da impossibilidade de realização dos direitos humanos básicos, de viver a vida de forma independente e de tomar parte igual em uma comunidade local (BULJEVAC, MAJDAK, LEUTAR, 2012).

Observa-se que inicialmente, no primeiro contato com a PCD, as pessoas têm alguma restrição em relação ao grupo, porém, com a convivência, o preconceito é minimizado.

Inicialmente as pessoas tratavam diferente sim, antes de conhecer mesmo a fundo qual que é a sua deficiência, qual que é a sua capacidade, até começar a conversar você sente assim uma certa distância, mais depois com o tempo, convivência e vê que não passa de um pequeno problema, aí já ele é superado e nem sinto mais [S7];

Trata diferente por causa da comunicação, mais já melhorou [...] [S10].

As PSD apresentam melindres em relação as PCD pois acreditam, devido ao preconceito, que as PCD são incapazes de realizar alguma atividade e quando percebem que a sua visão está equivocada modificam as suas atitudes. O comportamento deveria tornar-se inalterado desde o início até o fim do convívio com o grupo e para que isso ocorra, o poder público, juntamente com associações em prol das PCD, precisariam empenhar-se em reeducar e conscientizar a população. Esse comportamento dos sujeitos influencia diretamente na inserção da PCD no trabalho pois a contratação ocorre no primeiro contato.

Em relação a inserção da PCD no ambiente laboral, Hall e Wilton (2011) referiram que as PCD enfrentam preconceito e ausência de acolhimento no ambiente laboral e Shier, Graham e Jones (2009) verificaram que há discriminação e rotulagem por parte dos empregadores. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) buscaram compreender as principais barreiras que impedem o acesso da PCD no mercado de trabalho no município de Belo Horizonte - MG, através de entrevistas com atores importantes no processo de inclusão e com

grupos focais de PCD e seus familiares. As principais barreiras encontradas foram: preconceito e discriminação, relação familiar, BPC, baixa qualificação das PCD, falta de acessibilidade e o despreparo das empresas.

Estudo realizado no Canadá buscou averiguar quais as barreiras encontradas por jovens com deficiência física para ingressar no mercado de trabalho quando comparado com PSD da mesma idade. Os resultados demonstraram que as barreiras encontradas foram: família, seus pares e redes sociais, dificuldade em utilizar transporte, preocupação dos pais e barreiras atitudinais por parte dos empregadores (LINDSAY et al, 2015).

Leal, Mattos e Fontana (2013), no Rio Grande do Sul, buscaram investigar fragilidades e agravos vivenciados por trabalhadores com deficiência física no ambiente de trabalho. A maioria dos sujeitos pesquisados imputaram dificuldades na busca do emprego e mencionaram como obstáculos, o preconceito e a acessibilidade.

A verdade é que, apesar de ainda haver um longo caminho a percorrer na luta pela inclusão de PCD no mercado de trabalho, ocorreram nas últimas décadas profundas transformações nesse cenário (ÁVILA-VITOR, CARVALHO-FREITAS, 2012).

Em relação ao acesso ao mercado de trabalho, uma depoente referiu como foi o processo seletivo para ingressar em outras instituições:

[...] eu passei por um processo mais difícil também porque uma pessoa que tem uma deficiência, porque infelizmente ainda existe o preconceito, então dependendo também, por mais que você tenha uma capacitação, que já tenha estudado, a gente tem uma dificuldade maior, porque as pessoas, elas olham a deficiência e não a pessoa, infelizmente [...] [S9];

[...] eu já passei num processo seletivo de um Hospital pra trabalhar como psicóloga hospitalar lá e uma questão que me disse foi, como é que um Hospital particular pode ter uma pessoa com deficiência no seu quadro de funcionários (risos) mais a dificuldade ela é nítida, ela tem, mais mesmo assim, eu demorei um tempo maior que uma pessoa sem deficiência [S9].

A fala da depoente contrapõe a lei nº 13.146 que refere que é vedada a restrição ao trabalho da PCD e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

A instituição pesquisada busca cumprir a legislação. Possui um programa de inclusão, com dois representantes que são responsáveis, quando há a contratação de uma PCD, em levantar as necessidades do colaborador para realizar a devida adaptação e recebê-lo da

melhor maneira. Além disso, os representantes fazem parcerias para realização de palestras para os demais funcionários com objetivo de trabalhar a inclusão na empresa.

Em relação a manutenção do trabalho, observa-se na fala a insatisfação do depoente quando comparado com outra PCD:

A única coisa que me incomoda e MUITO é a comparação que tem muito eh, com outras pessoas que também tem deficiência, principalmente se for a mesma, eu sempre ouvi: Ah! Ele vai fazer primeiro e se der certo com ele a gente faz com você [...] [S4];

Elucida-se que os sujeitos são únicos e que há diferentes graus de deficiência, portanto o que dá certo para um indivíduo, não necessariamente dará para o outro.

Documento publicado pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2012 mostra que PCD empregadas realizam trabalhos considerados inferiores, com pouca possibilidade de desenvolver uma carreira e serem promovidas (ONU, 2012). Contrapondo-se aos dados da ONU, em relação a pesquisa atual, cinco PCD trabalham na área administrativa, três na intelectual e dois na operacional, não exercendo trabalhos ditos como inferiores.

A intolerância no cotidiano do trabalho ainda é presente, pois nota-se que se a pessoa não é deficiente o tratamento é diferenciado:

Acho que me tratam como se eu não tivesse uma deficiência, que olhando pra mim parece que eu não tenho [S2];

Acho que não me tratam diferente porque a maioria das pessoas acham que eu não sou deficiente [S3].

Ribeiro e Carneiro (2009) afirmam em seus estudos que as PCD têm dificuldades para ingressarem, se manterem e crescerem no mercado de trabalho.

Mesmo diante dos obstáculos para ingressar e se manter no mercado de trabalho, todos os depoentes referiram satisfação em trabalhar na instituição.

[...] me sinto muito satisfeito porque aqui é uma empresa muito boa, não tenho o que reclamar [...] [S6];

Ah... nesses 3 anos eu cresci bastante como pessoa, como profissional [...] [S4];

[...] é a empresa que mais me satisfez de todas que eu já trabalhei [S6];

Eu amo, sério, eu amo mesmo, não é porque está gravando não, eu amo aqui, NOSSA! [S1].

Confirmando tais depoimentos, Carvalho-Freitas et al (2013) identificaram que quando garantida a satisfação com fatores relacionados ao contexto laboral, as PCD apresentam resultados de satisfação e comprometimento no trabalho similares aos das demais pessoas. Leal,

Matos e Fontana (2013) acrescentam ainda que o trabalho, para as PCD, é uma conquista, motivo de superação e algo que traz alegria em suas vidas.

Em pesquisa realizada por Carvalho-Freitas et al (2009) com PCD empregadas em instituições financeiras, verificou que o tipo predominante de comprometimento estabelecido por elas em relação à organização em que trabalhavam era o de base afetiva, ou seja, as PCD que fizeram parte da investigação permaneciam na organização em que trabalhavam porque assim o desejavam, e não por se sentirem gratas à organização ou por não verem outras possibilidades de trabalho.

Notamos que quando questionados se gostam de trabalhar na empresa, os depoentes responderam com entusiasmo, amor e brilho no olhar o quão felizes e orgulhosos estão em fazer parte do quadro de funcionários da empresa. Tal observação corrobora com a colocação de Tette, Carvalho-Freitas, Oliveira (2014) que elucidam que a preocupação da organização em acolher as pessoas que a compõem pode influenciar no significado que elas atribuem ao trabalho.

Os mesmos autores referem ainda que o trabalho ideal está associado a uma organização que cumpre as normas para com o trabalhador, provê assistência e segurança, oferece salários justos e possui boa comunicação.

Vislumbra-se que há barreiras atitudinais por parte dos indivíduos do ambiente externo e no primeiro contato com as PCD, mesmo diante dos obstáculos, observou-se satisfação na realização das atividades laborais. A instituição possui um programa de inclusão com o intuito de inserir e realizar as adaptações necessárias para as PCD, portanto, a preocupação da empresa influenciou positivamente no significado atribuído a organização.

Barreiras arquitetônicas e adaptações no ambiente laboral

As barreiras arquitetônicas são formadas por toda e qualquer barreira relacionada às construções urbanas ou às edificações, dificultando o exercício de deslocar-se livremente (WHITE et al, 2010).

Tratando-se de barreiras arquitetônicas no ambiente laboral, apenas um depoente referiu obstáculos na empresa.

[...] alí dentro do ambiente que eu fico tudo bem [...] do portão até o relógio do ponto é um pouco complicado porque é um pátio imenso, geralmente tem bancos, tem painéis, tem várias exposições, então é um lugar um pouco complicado pra andar sozinha [S4].

Os demais depoentes referiram que não haviam barreiras para a sua deficiência, o que pode ser comprovado pelo fragmento:

[...] eu tenho total acessibilidade dentro aqui do meu local de trabalho [...] eu não tenho uma necessidade, pela minha deficiência, de uma adaptação [...] [S9].

Há PCD que não necessitam de adaptação, entretanto, há indivíduos que necessitam, é preciso, pensar na exclusão das barreiras físicas, para proporcionar uma melhor locomoção da PCD dentro do ambiente de trabalho (ROSA, 2013; GARCIA, MAIA, 2014).

O envolvimento e o acompanhamento da organização antes e após o processo de inserção do deficiente se faz fundamental para viabilizar o processo de inclusão. Isto requer da empresa uma postura bastante diferente daquelas que se preocupam apenas com o cumprimento legal (ROSA, 2013).

Em relação as adaptações realizadas para as PCD no ambiente laboral:

[...] tô bastante satisfeito [...] que eu vejo que [...] vem se adaptando, investindo muito nessa parte pra acessibilidade porque quando eu entrei aqui não existia elevador [...] os pontos pra cego, marcação pros cegos identificarem melhor tal [...] [S6];

[...] as adaptações não me atingem né porque pelo meu grau de deficiência eu consigo me virar gradativamente bem [...] [S3];

[...] quando o elevador está com problema, em manutenção, eles fazem a remoção da minha sala [...] [S8].

Elucida-se que a instituição está buscando adaptações no ambiente laboral a fim de proporcionar melhor acessibilidade para as PCD. Comprova-se pela fala:

[...] tem braile para as pessoas que tem deficiência visual [...] já tive alunas com deficiência auditiva [...] eu tinha um intérprete de libras [...] eu vejo uma Instituição avançada perto de outras [S9];

Eu tinha dificuldade pra ler, quando chega nota no patrimônio, eu tenho uma câmara leitor de tela [...] os bens patrimoniais tem uma chapinha com código, os antigos eram muito pequenos, agora os que estão vindo [...] estão com número maiores [S2];

[...] único problema que a gente tinha inicialmente era aqui na entrada, porque tinha a escada, esse prédio é de 1965 [...] naquela época nem se pensava em acessibilidade [...] já colocaram o elevador [S9].

Em relação as sugestões propostas pelos entrevistados referentes as adaptações na estrutura física da empresa:

[...] o piso tátil da escada até a rampa, não só ali pertinho, só pra avisar que chegou na rampa [S4].

Um depoente referiu que as adaptações precisam ser específicas para cada indivíduo, levando em consideração o grau de deficiência.

[...] um dia me mandaram uma lupa e aí eu fui usar a lupa [...] e ela fica muito ruim pro meu caso, então ao invés de me ajudar piora, mais ninguém me perguntou se a lupa era bacana pra usar, mandaram a lupa, que inclusive eu não estou usando [...] [S3].

Em relação a mesma lupa, outro depoente relatou que o auxilia, porém seria melhor se fosse fixa.

[...] eu tenho uma lupa, só que ali e só quando for precisar, não é uma coisa fixa, que fica no computador, que seria ideal no caso de outros portadores de deficiência visual temos essa dificuldade [...] o ideal seria alguma câmera, como se fosse uma impressora que você coloca o papel e já vai escanear e você consegue visualizar [S2].

Ao assegurar acessibilidade no ambiente de trabalho, por meio das adaptações necessárias, as pessoas se sentem acolhidas, trabalhando em um ambiente agradável e funcional, elas permanecem na empresa e assumem comportamentos mais proativos (NEVES-SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015; CARVALHO-FREITAS et al, 2010).

Esse trecho permite uma interlocução com os discursos, ao mencionarem as adaptações que a empresa realizou para proporcionar acessibilidade no ambiente laboral.

Neves-Silva, Prais, Silveira (2015) ressaltam ainda que as PCD também são clientes e, portanto, as adaptações de acessibilidade irão favorecê-las como consumidoras.

Simonelli e Camarotto (2011) sugerem que as instituições podem realizar uma análise do local de trabalho e das adaptações necessárias para que o indivíduo possa trabalhar de maneira adequada. Carvalho-Freitas et al (2010) apontam ainda para a importância da adaptação das condições e instrumentos de trabalho segundo as necessidades específicas de cada pessoa. Portanto, estas ações potencializarão as capacidades da PCD e a empresa acolherá este trabalhador de maneira mais efetiva garantindo, assim, sua permanência.

Pesquisas realizadas nos Estados Unidos apontaram o teletrabalho, ou seja, trabalho a distância, como alternativa para as PCD, pois, desta maneira, não há necessidade de adaptação (MOON et al, 2014; LINDEN, MILCHUS, 2014). Linden e Milchus (2014) buscaram verificar o ambiente de trabalho das PCD através da aplicação de questionário por via eletrônica e verificaram que 47% das PCD pesquisadas não utilizavam teletrabalho, 57% estavam satisfeitos com o teletrabalho e 76% relataram como importante meio de para a conclusão das tarefas. O estudo verificou ainda diminuição da dor devido ao ambiente favorável e inexistência das barreiras existentes relacionadas ao emprego tradicional.

Diante disso, após diagnóstico do local de trabalho, as adaptações devem ser realizadas para assegurar acessibilidade tanto para as PCD que laboram na instituição quanto para os clientes que irão adquirir um produto. Nota-se também a necessidade de adaptações específicas para o trabalhador para que ele possa realizar o processo de maneira mais confortável e segura, sendo o diálogo, um forte aliado na definição do que é necessário para aquele sujeito.

Logo, apenas um depoente referiu barreiras arquitetônicas e em relação as adaptações evidenciou-se que a empresa é avançada, se comparada com outras, e preocupa-se em proporcionar acessibilidade dos sujeitos no ambiente.

Percepção de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

As afirmações acerca das definições de qualidade de vida (QV) têm incluído a integração de duas esferas importantes: subjetiva (estilo de vida) que abrange os aspectos percebidos pelo sujeito sobre sua condição física, emocional e social e objetiva (condição e modo de vida) que considera fatores como alimentação, moradia, acesso a saúde e emprego (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES, 2012).

Pesquisa realizada como intuito de verificar indicadores subjetivos e objetivos de QV de sul-africanos com e sem deficiência, observou que em indicadores subjetivos, as PCD têm QV desfavorável em comparação com as PSD, mas essas diferenças estão relacionadas a variáveis como sexo e idade (GRAHAM, ROSS, 2015).

Os Estados Unidos investem bilhões de dólares para a melhoria da QV para as pessoas ao redor do mundo, inclusive das PCD e é líder na promoção dos direitos das PCD e deve continuar a promover os direitos através do desenvolvimento internacional do trabalho (DUROCHER, SENHOR, DEFRANCO, 2012).

Todos os depoentes referiram QV como sentimento positivo, “sentir-se bem”. O que pode ser comprovado pelos trechos:

[...] fazer o que te deixa feliz, você tá feliz, tá fazendo o que gosta, tá tendo qualidade de vida, tá sendo bem remunerado [...] você tá podendo fazer suas coisas [...] fazendo o que gosta [S7];

[...] é você viver bem no seu trabalho, na sua casa, ter uma saúde adequada, você trabalhar bem, estar disposto a fazer no seu dia a dia, a família, os amigos [...] [S2];

[...]eu vejo como a pessoa se sentir bem dentro dos ambientes que ela tá inserida né, a pessoa se sentir à vontade [...] sentir com autonomia, com bem estar né, eu acho que a

qualidade de vida ela vem num equilíbrio, que vai desde o seu lado familiar, social, do mundo do trabalho também, ele engloba tudo, de se sentir bem dentro do ambiente [S9];

[...] é ter uma vida tranquila, é passear, trabalhar, é desenvolver atividades diárias [S5].

Dois depoentes dissertaram sobre a QV relacionada a sua deficiência:

[...] porque a gente tem que ter qualidade nas nossas atividades e como a gente necessita de um ambiente um pouco mais modificado do que um ambiente normal, a gente acaba mudando muito a nossa postura então isso acaba gerando algumas complicações como a gente tem dores em algumas regiões com maior intensidade do que as outras pessoas, principalmente cervical, lombar, que no meu caso, por exemplo, eu acabo ficando mais próximo da tela do computador, então isso acaba me gerando um desconforto né, eu não consigo trazer muito a tela perto, acabo eu me aproximando, ergonomicamente isso não é muito correto, isso acaba alterando a qualidade, eu sinto muito mais dor que uma pessoa que teoricamente tem uma vida normal [...] [S3];

[...] é você poder ir e vir pra qualquer lugar sem nenhum constrangimento [...] é estar de bem comigo [S8].

Contraopondo-se as falas dos depoentes, pesquisa realizada em Roma, na Itália, verificou que a QV de PCD estava inadequada, pois, saúde, emprego e as necessidades sociais da maioria das pessoas não estavam sendo atendidas, necessitando de um ambiente propício para a inclusão (BERTOLI et al, 2011).

Estudo realizado com o objetivo de verificar o impacto do governo sobre a QV de PCD nos Estados Unidos e Guatemala, verificou que os países apresentaram respostas limitadas das leis de deficiência e que a PCD tem papel central na determinação da forma como foram implementadas políticas, prejudicando sua QV (MCFADDEN, 2013).

Nos Estados Unidos estudou analisou quais os fatores que dificultam a QV de PCD auditiva. Os resultados demonstraram que a auto aceitação, lidar com limitações, habilidades funcionais de comunicação, auto defesa, resiliência, aceitação por outros e o acesso à informação influenciam negativamente na QV de PCD auditiva (KUSHALNAGAR, 2014).

Já na Polônia pesquisa buscou avaliar a percepção de QV de PCD física a partir da perspectiva de trabalho concluindo que a QV diminuiu com o aumento da duração da inatividade profissional (PAWLOWSKA-CYPRYSIAK, KONARSKA, ZOLNIERCZYJ-ZREDA, 2013).

Quando questionados o que fazem para melhorar sua QV, os entrevistados referiram:

Eu sempre tô me exercitando [...] e desde criança eu venho fazendo fisioterapia, então eu sempre tenho um instrumento né, sempre me manter fisicamente bem, porque se [...] eu não me sentir fisicamente bem [...] aí já quebra o ciclo que eu me sinta confortável [S6];

Eu gosto bastante de viajar [...] eu vou pra praia quase todo final de semana [...] eu gosto bastante de pedalar [...] é isso que eu faço pra melhorar minha qualidade de vida! Estudar também, que aí vai melhorando minha capacidade [...] meu salário, e eu vou conseguindo comprar e pagar coisas melhores [...] [S7];

[...] adoro atividade física. Gosto de dormir, passear no shopping, cinema, viajar [S10];

[...] eu acabo não ficando muito tempo sentado, se eu tô muito tempo sentado, eu acabo levantando e indo fazer alguma coisa, eu fíco intercalando atividades [S3];

[...]eu gosto de conversar com as pessoas, agora eu tô tentando incorporar um pouco mais na minha vida uma atividade física, que é uma coisa que eu percebo que está faltando, a gente fica nessa correria né [...] a gente começa a alimentar mal, fica mais sedentário [...] então é uma coisa que eu tenho tentado melhorar essa questão[...]estou prestando mais atenção na minha alimentação [...] gera até mais animo pras coisas [...] então são coisas que eu tô tentando incorporar [...] [S9].

Observa-se que as PCD têm consciência da importância de realizar alguma atividade física, porém referiram a falta de tempo como pretexto:

Eu faço as coisas que eu gosto [...] eu tô fazendo o curso que eu gosto na faculdade, no fim de semana eu procuro ficar com a minha família porque é o que eu gosto [...] em termos de saúde, eu deixo um pouco a desejar porque eu sou bem sedentária [S4];

Eu não tô tendo tempo não, mais o ideal seria uma caminhada mais como tem problemas familiares não tem como ficar andando, fazendo caminhada, fazendo esses exercícios [S2];

Eu precisaria fazer mais exercícios físicos né, pra melhorar minha qualidade de vida e ter uma alimentação melhor... mais a correria do dia a dia não deixa [S8].

Corroborando com a percepção das PCD que atividade física é importante, Noce, Simim e Mello (2009) referiram que as PCD obtêm efeitos positivos para a saúde física, mental e social pela prática regular de atividades de lazer ou desportivas adaptadas, tenham estas finalidades competitivas ou não.

Yoshida et al (2010) constataram melhora na independência de pessoas com mobilidade reduzida - característica de PCD física - com a prática de atividades físicas.

Estudo realizado no interior de Minas Gerais com o intuito de verificar a percepção que as PCD físicas praticantes e não praticantes de atividades de lazer possuem da sua QV. Concluiu-se que as atividades de lazer apresentaram uma grande importância na percepção de QV dos entrevistados (LIMA, RIBEIRO, TONELLO, 2012).

Constata-se qualidade de vida no trabalho (QVT) como as condições de vida no ambiente laboral, que inclui aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal (AQUINO, FERNANDES, 2013).

A percepção de QVT para os depoentes refere-se principalmente a harmonia com os gestores e colegas de trabalho:

[...] se dá bem com a equipe que a gente trabalha, principalmente com o chefe [...] porque daí eu faço pra você e você faz por mim e a intenção não é ter algo em troca, a intenção é a gente se sentir bem e atingir o objetivo [S4];

[...] é você viver harmonioso com seus colegas [S2];

[...] um clima organizacional adequado entre os seus colegas, uma troca de informação [S9].

Os entrevistados destacaram a necessidade de estrutura e adaptações no ambiente de trabalho para se ter QVT:

[...] melhor forma da empresa se adaptar a pessoa [...] pra que ela se sinta bem e se consiga se locomover de um lado pro outro tranquilamente [S6];

[...] as adaptações têm que ser adequadas pra necessidade da pessoa que aí ela vai conseguir melhorar essa atividade e a qualidade também [S3];

[...] é quando as pessoas respeitam as limitações, mais que permite que você tenha autonomia, que te ofereça uma estrutura que possa te atender dentro da sua necessidade pra desenvolver a sua tarefa, o bem estar, desde a organização dos espaços físicos, ambiente limpo, adequado, com layout adequado para o trabalho [S9].

Pesquisas com o objetivo de verificar a QVT de PCD, constataram que as PCD estão satisfeitas, contudo as insatisfações manifestadas em relação às oportunidades de crescimento profissional indicam que as PCD percebem diferenças no tratamento destinado a elas nesse processo (ABREU, MORAES, 2012; ALMEIDA, CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2009; CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS, MARQUES, ALMEIDA, 2009).

Abreu e Moraes (2012) referiram ainda condições de trabalho e uso e desenvolvimento de capacidades como fatores com as mais baixas médias na avaliação de QVT

de PCD e enfatizaram crescimento profissional como determinante na QVT. Direitos na empresa e equilíbrio entre trabalho e vida os que, nesta ordem, menos interferiram na QVT.

Carvalho-Freitas et al (2013) em sua pesquisa buscaram verificar se o comprometimento organizacional e a satisfação com aspectos relacionados à QVT apresentam resultados significativamente diferentes entre PCD e PSD. Observou-se que as PCD têm resultados de satisfação com fatores relacionados ao contexto de trabalho e de comprometimento similares aos das demais pessoas. No entanto, quando possuir uma deficiência se associa a condições sociais de desvantagem (menor renda familiar e primeiro emprego) as PCD tendem a permanecer no trabalho porque avaliam que precisam dele, mais do que ocorre entre PSD.

Elucida-se que as PCD referem QVT, porém quando as mesmas percebem tratamento diferenciado, em comparação com PSD, percebe-se diminuição na QVT devido a insatisfação. Vislumbra-se que o preconceito assombra a sociedade, e que é necessário a desmistificação para que as pessoas possam viver em igualdade.

Em contrapartida, os entrevistados referiram que estão contentes com a empresa em que exercem sua atividade laboral, uma vez que ela oferece adaptações necessárias e que há harmonia no clima organizacional. Tabeleão, Tomasi, Neves (2011) relataram que o trabalho é uma atividade social e pode afetar a QV positiva ou negativamente, portanto, a QVT depende exclusivamente do compromisso da empresa e colaboradores.

CONCLUSÃO

O trabalho no contexto atual assumiu uma dimensão dúplice e contraditória, ou seja, ao mesmo tempo que é essencial na vida do indivíduo, não somente pelo retorno financeiro, mas pelo valor moral que ele apresenta na sociedade, capaz de produzir sentimentos como felicidade, prazer e saúde, pode ser compreendido como explorador, degradante e servil.

Além da visão dupla em relação ao mundo do trabalho, o mesmo ainda é caracterizado pelo aumento da força feminina, inclusão precoce de crianças e exclusão de extremos de idade (jovens e idosos). Nessa conjuntura, insere-se ainda a PCD, juntamente com seu estigma, para adentrar ao mercado de trabalho.

Diante disso, este estudo elucidou uma discussão sobre a acessibilidade através da lei de cotas, barreiras atitudinais e arquitetônicas no ambiente laboral e a QVT de PCD.

Observamos que há desconhecimento em relação a legislação por parte das próprias PCD e que a lei é compreendida como uma excelente oportunidade de inserção no mercado de trabalho, entretanto, ao mesmo tempo é visualizada como impositiva, ao passo que o acesso ao trabalho deveria ocorrer naturalmente. Vislumbra-se que algumas empresas, a fim de cumprir a lei, contratam as PCD por tipos de deficiência e as alocam em funções específicas, o que não ocorre com a instituição pesquisada, pois há PCD distintas e as mesmas exercem suas atividades laborais de acordo com as suas qualificações.

Notamos barreiras atitudinais por parte dos indivíduos do ambiente externo e no contato inicial com as PCD, porém, percebemos contentamento nas atividades laborais. A empresa pesquisada possui um programa de inclusão com o objetivo de inserir e realizar adaptações para as PCD, diante disso, a preocupação da empresa influenciou no significado conferido a instituição.

As PCD relacionaram clima organizacional favorável e adaptações no local de trabalho como formas de se ter QVT e referiram que tais pontos existem no ambiente.

Identificamos a incipiência de estudos qualitativos que abordem a visão da PCD em relação a QVT, uma vez que a maioria das pesquisas contemplam a visão dos gestores.

Entendemos que a pesquisa possui limitações, por ter trabalhado com uma única instituição de ensino, porém possibilitou o levantamento das percepções das PCD. Acreditamos que este estudo pode contribuir significativamente para maiores discussões em relação a QVT de PCD, emergindo uma série de reflexões sobre acesso, barreiras atitudinais e arquitetônicas no ambiente laboral e despertando para novas pesquisas que abordem uma perspectiva qualitativa. Julgamos que esta abordagem é adequada para dar sustentação à análise das

percepções e experiências de PCD no ambiente de trabalho e abrem-se, pois, outras possibilidades de estudos.

Elucidamos ainda a legislação como meio para fomentar a inclusão social das PCD, diante disso, órgãos governamentais, instituições e pesquisadores, precisam se empenhar em divulgar as legislações específicas para as PCD, para influenciar positivamente no cumprimento.

Por fim, compreendemos que muito precisa ser feito para que a PCD adquira seu espaço, é preciso envolvimento no processo de gestores públicos e das próprias PCD, melhora da acessibilidade em termos gerais, revisão e aperfeiçoamento da legislação, destituição das barreiras atitudinais e capacitação profissional das PCD.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT NBR9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. **Associação Brasileira de Normas Técnicas**, Rio de Janeiro; ABNT, 2004.

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 Gestão Org.**, v. 10, n. 1, p. 84-104, 2012. Disponível em: <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3927222>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

ALBAN, M.D.P.Z.; IGREJAS, A.M.G. Caracterización de una población en situación de discapacidad intelectual, desde los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud, con miras a un proceso de inclusión laboral. **Revista de La Facultad de Medicina**, Bogotá, v. 61, n. 2, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39645>>. Acesso em: 12 jun. 2015.

ALMEIDA, M.A.B.; GUTIERREZ, G.L. Qualidade de vida: discussões contemporâneas. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.; MONTEIRO, M.I. (Org.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. 1.ed. Campinas: IPES editorial, 2010. cap. 16, p. 151-160.

ALMEIDA, M.A.B.; GUTIERREZ, G.L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo. São Paulo: Cortez; 2000.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Bomtempo; 2005.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, 2011.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações do mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, 2004.

AQUINO, A.S.; FERNANDES, A.C.P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Sci Inst.** v. 31, n. 1, p. 53-8, 2013. Disponível em: http://www.unip.br/comunicacao/publicacoes/ics/edicoes/2013/01_jan-mar/V31_n1_2013_p53a58.pdf. Acesso em: 20 mai. 2015.

ÁVILA-VITOR, M.R.C.; CARVALHO-FREITAS, M.N. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n4/v32n4a03.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2015.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Tradução Luís Antero Nero, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70; p.44-147, 2011.

BELEI, R.A. et al. O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa. **Cadernos de educação**, Pelotas, n. 30, p. 187-199, 2008. Disponível em: <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1350501221.pdf>. Acesso em: 01 set. 2015.

BERTOLI, M. et al. Needs and challenges of daily life for people with Down syndrome residing in the city of Rome, Italy. **J Intellecto Disabil Res.**, v. 55, n. 8, 2011. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21668802>. Acesso em: 12 jul. 2015.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico do ano 2010**. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node>>. Acesso em 17 set. 2013.

BRASIL. Ministério da Casa Civil. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências**, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 13 fev. 2015.

BRASIL. Ministério da Casa Civil. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 18 jan. 2015.

BRASIL. Ministério da Casa Civil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 21 set. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/default.asp>. Acesso em: 21 set. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003**, Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm>. Acesso em: 29 nov. 2015.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Viver sem Limite – Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência**, Brasília, 2014. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_i_magens-filefield-description%5D_0.pdf. Acesso em: 14 jan. 2015.

BRASIL. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**, Brasília, [2014]. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/legislacao>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

BRANTLINGER, E. et al. Qualitative Studies in Special Education. **Exceptional Children**, v. 71, n. 2, 2005.

BULJEVAC, M.; MAJDAK, M.; LEUTAR, ZDRAVKA. The stigma of disability: Croatian experiences. **Disability and Rehabilitation**, v. 34, n. 9, p. 725-732, 2012. Disponível em: <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/09638288.2011.616570>. Acesso em: 13 mai. 2015.

CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. spe, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M.N. et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 18, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psuf/v18n1/v18n1a12.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2014.

CARVALHO-FREITAS, M.N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Empres.**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300003. Acesso em 14 dez. 2015.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a07v11n3.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L.; ALMEIDA, L.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. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/sites/default/files/Pessoas_com_Deficiencia_Comprometimento_Organizacional_Condicoes_de_Trabalho_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2015.

COELHO C.M. et al. Work reality perceived by individuals with impairments: A biopsychosocial experience. **Work**, v. 45, n. 4, pp. 537-551, 2013. Disponível em: <http://content.iospress.com/articles/work/wor01640>. Acesso em 11 jan. 2016.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La discriminación basada en la discapacidad 158**. División de Población: World Population Prospects: The 2004 Revision, Base de datos de población, en la dirección. Conferência Internacional del Trabajo, Reunión 96, 2007.

DANNA, M.F.; MATOS, M.A. **Aprendendo a observar**. São Paulo: Edicon, 2006.

DEJOURS, C. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real** – crítica aos fundamentos da avaliação. In: SZNELWAR, L.I.; MASCIA, F.L. (Orgs.). Trabalho, tecnologia e organização. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. In: BETIOL, M.I.S (Cord.). São Paulo: Atlas, 2009.

DISCHINGER, M.; MACHADO, R. Desenvolvendo ações para criar espaços escolares acessíveis. **Revista da Educação Especial**, Brasília, n. 2, p. 36, 2006. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao2.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

DONGRE, A.R.; DESHMUKH, P.R. Social determinants of quality of elderly life in a rural setting of India. **Indian J Palliat Care**, v. 18, n. 3, p. 181-9, 2012. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mdl-23439878>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

DUROCHER, J.; SENHOR, J.; DEFRANCO, A. Disability and global development. **Disabil Health J.**, v. 5, n. 3, p. 132-5, 2012. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22726852>. Acesso em: 24 jan. 2016.

FLANAGAN, J. Measurement of quality of life: current state of the art. **Arch. Physical Med. Reab.**, v. 63, n. 56, 1982. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/6460487>>. Acesso: 25 ago. 2014.

FRANÇA, I.S.X.; PAGLIUCA, L.M.F. Acessibilidade das pessoas com deficiência ao SUS: fragmentos históricos e desafios atuais. **Revista RENE**, Fortaleza, v.9, n.2, p. 129-137, 2008. Disponível em: <<http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista/article/view/572>>. Acesso em: 25 set. 2013.

FREITAS, M.E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **O&S**, v. 14, n. 42, 2007. Disponível em: <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/m_ester_-_a_carne_-_freitas_2007_a-carne-e-os-ossos-do-oficio-a_23344.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2015.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho** – histórico e o contexto contemporâneo. Tese (Doutorado). Campinas, Instituto de Economia da Unicamp, 2010.

GARCIA, V.G.; MAIA, A.G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Rev. Bras. Estud. Popul.**, São Paulo, v.31, n.2, pp. 395-418, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>>. Acesso em: 28 nov. 2015.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GOMES, J.F.B. **Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência**. Belo Horizonte. 2009. 125f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: http://www.pucminas.br/documentos/dissertacao_jaqueline_figueiredo.pdf. Acesso em: 29 nov. 2015.

GRAHAM, L.; ROSS, E. Disparities in quality of life among south africans with and without disability. **Social Indicators Research**. p. 1-19, 2015. Disponível em: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11205-015-0969-7>. Acesso em: 12 jan. 2016.

HALL, E.; WILTON, R. Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. **Disability & Society**, v. 26, n.7, 2011. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2011.618742>. Acesso em: 30 nov. 2015.

HAMMES, I.C.; NUERNBERG, A.H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, v.35, n.3, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000300768. Acesso em: 27 nov. 2015.

KALEF, L.; BARRERA, M.; HEYMANN, J. Developing inclusive employment: lessons from Telenor Open Mind. **Work**, v. 48, n. 3, p. 423-434, 2014. Disponível em: <http://content.iospress.com/articles/work/wor01783>. Acesso em: 17 nov. 2015.

KRÄGELOH, C.U. et al. Spiritual quality of life and spiritual coping: evidence for a two-factor structure of the WHOQOL spirituality, religiousness, and personal beliefs module. **Health Quality of Life Outcomes**. v. 13, n. 26, 2015. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mdl-25890224>. Acesso em: 25 ago. 2015.

KUSHALNAGAR, P. et al. Conceptual model for quality of life among adults with congenital or early deafness. **Disabil Health J.**, v. 7, n. 3, p. 350-5, 2014. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24947577>. Acesso em: 23 jan. 2016.

KVALE, S. **InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing**. Sage Publications, Thousand Oaks California, 1996.

LEAL, D.R.; MATTOS, G.D.; FONTANA, R.T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 66, n. 1, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000100009. Acesso em: 06 fev. 2014.

LEÃO, M.A.B.G.; SILVA, L.S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 159-169, 2012.

LEWIS, R.; DOBBS, L. BIDDLE, P. 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support. **Disability & Society**, v. 28, n. 8, 2013. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687599.2012.758031?src=recsys>. Acesso em: 30 nov. 2015.

LIMA, F.J. GUEDES, L.C.; GUEDES, M.C. Áudio-descrição: orientações para uma prática sem barreiras atitudinais. **RBTV**, Pernambuco, v. 2, 2010. Disponível em: <http://www.rbtv.associadosdainclusao.com.br/index.php/principal/article/viewArticle/28>. Acesso em: 13 fev. 2015.

LIMA, R.M.C.; RIBEIRO, P.R.Q.; TONELLO, M.G.M. Percepção da qualidade de vida por pessoas com deficiências físicas praticantes e não praticantes de atividades de lazer. **LICERE**, Belo Horizonte, v. 15, n. 4, 2012. Disponível em: http://www.anima.eefd.ufrj.br/licere/pdf/licereV15N04_a8.pdf. Acesso em: 07 dez. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2010.

LINDEN, M.; MILCHUS, K. Teleworkers with disabilities: characteristics and accommodation use. **Work**, v. 47, n. 4, p. 473-83, 2014. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24561921>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

LINDSAY, S. et al. An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. **Disabil Rehabil.**, v. 37, n. 8, p. 701-11, 2015. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25014127>. Acesso em: 23 jan. 2016.

LU, I.C. et al. BSRS-5 (5-item Brief Symptom Rating Scale) scores affect every aspect of quality of life measured by WHOQOL-BREF in healthy workers. **Quality of Life Research**, v. 20, n. 9, p. 1469-75, 2011. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3199547/?tool=pubmed>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

MAIA, L.M.; CAMINO, C.; CAMINO, L. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del Rei, v. 6, n. 1, 2011. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Maia_et_al.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2015.

MANZINI, E. J. Acessibilidade: um aporte na legislação para o aprofundamento do tema na área de educação. In: BAPTISTA, C. R.; CAIADO, K. R. M.; JESUS, D.M.(Org.). **Educação Especial: Diálogo e Pluralidade**. Porto Alegre: Ed. Mediação, p. 281-289, 2008.

MASSON, V.A.; MONTEIRO, M.I, VEDOVATO, T.G. Trabalhadores da CEASA: fatores associados à fadiga e capacidade para o trabalho. **Rev. Bras. Enferm.**, v. 68, n. 3, p. 460-6, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n3/0034-7167-reben-68-03-0460.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2015.

MCFADDEN, E.S. The Impact of Government on Quality of Life for People with Disabilities in the United States and Guatemala. **Reframing Disability and Quality of Life**. v. 52, p. 211-231, 2013. Disponível em: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-3018-2_13. Acesso em: 12 jan. 2016.

MCGLINCHEY, E. et al. Exploring the issue of employment for adults with an intellectual disability in Ireland. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 26, n. 4, p. 335-43, 2013. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jar.12046/abstract>> Acesso em: 12 ago. 2014.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa. São Paulo: Hucitec, 2010.

MINAYO, M.C.S. Qualidade de vida e saúde como valor existencial. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 7, 2013. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232013000700001&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 24 ago. 2015.

MIRANDA, A.P.B. História, deficiência e educação especial. **HISTEDBR**, Campinas, v. 15, 2004. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/revis/revis15/art1_15.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2015.

MOON, N.W. et al. Telework rationale and implementation for people with disabilities: considerations for employer policymaking. **Work**. v. 48, n. 1, p. 105-15, 2014. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24346279>>. Acesso em 24 jan. 2016.

MORIN, E.; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A.L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea08.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2014.

NASCIMENTO, L.C.; DAMASCENO, G.J.B.; ASSIS, L.J. Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del Rey, v. 6, n. 1, p. 92-101, 2011. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapi/volume6_n1/Nascimento_et_al.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2015.

NERES, C.C.; CORRÊA, M.N. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 28, n. 75, p. 149-170, 2008. <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v28n75/v28n75a02.pdf>> Acesso em: 21 jul. 2014.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549>. Acesso em: 26 nov. 2015.

NOCE, F.; SIMIM, M.A.M; MELLO, M. T. A percepção de qualidade de vida de pessoas portadoras de deficiência física pode ser influenciada pela prática de atividade física? **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. v. 15, n. 3, 2009.

OLIVEIRA, B.R.G.; ROBAZZI, M.L.C.C. **O adolescente trabalhador**: determinantes e repercussões do trabalho precoce. Cascavel: Edunioeste, 2006.

OMS. **Promoción de la salud**. Glosario. Genebra: OMS; 1998.

ONU. **Thematic study on the work and employment of persons with disabilities**. Genebra: ONU; 2012.

OPINI, B.M. A review of the participation of disabled persons in the labour force: the kenyan context. **Disability & Society**, v. 25, n. 3, p. 271-287, 2010. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/248912813_A_review_of_the_participation_of_disabled_persons_in_the_labour_force_the_Kenyan_context> Acesso em: 12 fev. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Disability and work**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/index.htm>>. Acesso em 17 fev. 2015.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S198177462009000300009&script=sci_arttext>.

Acesso em: 02 out. 2014.

PAWLOWSKA-CYPRYSIAK, KONARSKA, M.; ZOLNIERCZYJ-ZREDA, D. Self-perceived quality of life of people with physical disabilities and labour force participation. **Int J Occup Saf Ergon**. v. 19, n. 2, p. 185-93, 2013. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23759190>. Acesso em: 24 jan. 2016.

PATTON, M.Q. **Qualitative evaluation and research methods**. Newbury Park, CA. Sage Publications, 1990.

PEDROSO, B. et al. Construcción y validación del TQWL-42: un instrumento de medición de la calidad de vida en el trabajo. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 16, n. 6, 2014. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v16n6/v16n6a07.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

PEREIRA, E.F.; TEIXEIRA, C.S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbef/v26n2/07.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

PEREIRA, J.R.T. Aplicação do questionário de qualidade de vida em pessoas com deficiência Intelectual. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora, v. 3, n. 1, p. 59-74, 2009. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/psicologiaempesquisa/files/2009/11/v3n1005.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

PESSOTTI, I. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

POWER, M.J.; GREEN, A.M. WHOQOL-Dis Group: Development of the WHOQOL disabilities module. **Quality of Life Research**, v. 19, n. 4, p. 571-584, 2010. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s11136-010-9616-6>>. Acesso em: 20 set. 2014.

QUINTON, M.C. Self-employment as a solution for attitudinal barriers: a case study. **Work**. v. 48, n. 1, p. 127-30, 2014. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24763347>>. Acesso em: 23 jan. 2016.

REINE, L. 0107 a Personal assistance - a prerequisite to work for persons with substantial and permanent disability? **Occup Environ Med**. v. 71, n. 1, 2014. Disponível em: <http://www.unboundmedicine.com/medline/citation/25018203/0107%E2%80%85Personal_assistance__a_prerequisite_to_work_for_persons_with_substantial_and_permanent_disability>. Acesso em: 12 ago. 2015.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O&S**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2014.

RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010. Disponível em: < <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25725>>. Acesso em: 13 mar. 2014.

RIZZO, C.B.S.; CHAMON, E.M.Q.O. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 407-417, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v8n3/04.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2014.

RODRIGUES, M.V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 12.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

ROSA, M.E.A. et al. Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa dos Discursos de Dirigentes e Trabalhadores com Deficiência de uma Empresa Cooperativa. In: **XXXVII ENCONTRO DA ANPAD**, 2013, Rio de Janeiro, p. 1-17. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR2058.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2015.

SARAVI, F.K. et al. Comparing health-related quality of life of employed women and housewives: a cross sectional study from southeast Iran. **BMC Womens Health**, Iran, v. 12, n. 41, 2012. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3559256/?tool=pubmed>>. Acesso em: 22 set. 2013.

SASSAKI, R.K. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SAUDERS, S.L.; NEDELEC, B. What work means to people with work disability: a scoping review. **J. Occup. Rehabil.**, v. 24, n. 12, p. 100-10, 2014. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23519737>>. Acesso em: 24 jul. 2015.

SHIER, M.; GRAHAM, J.R.; JONES, M.E. Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. **Disability & Society**, v. 24, n.1, 2009. Disponível em: < <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687590802535485>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

SILVA, R.F.; SEABRA-JÚNIOR, L.; ARAÚJO, P.F. **Educação física adaptada no Brasil**: da história à inclusão educacional. São Paulo: Phorte, 2008.

SIMONELLI, A.P.; CAMAROTTO, J.A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>. Acesso em: 28 nov. 2015

SIMONELLI, A.P. et al. Projeto ATO – Ação, Trabalho e Oportunidade: inclusão de pessoas com deficiência no trabalho – relato de experiência. **Cad. Ter. Ocup. UFSCar**, São Carlos, v. 21, n. 1, p. 119-130, 2013. Disponível em: <http://doi.editoracubo.com.br/10.4322/cto.2013.016>. Acesso em: 11 jan. 2016.

SIQUEIRA, F.C.V. et al. Barreiras arquitetônicas a idosos e portadores de deficiência física: um estudo epidemiológico da estrutura física das unidades básicas de saúde em sete estados do

Brasil. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v14n1/a09v14n1.pdf>>. Acesso em: 26 ago. 2015.

TABELEÃO, V.P.; TOMASI, E.; NEVES, S.F. Qualidade de vida e esgotamento Profissional entre docentes da Rede Pública de Ensino Médio e Fundamental nenhuma Sul do Brasil. **Cad Saude Publica**, v. 27, n. 12, p.2401-2408, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v27n12/11.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2015.

TELES, M.A. et al. Psychosocial work conditions and quality of life among primary health care employees: a cross sectional study. **Health Quality Life Outcomes**, v. 12, n. 72, 2014. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mdl-24884707>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

TETTE, R.P.G.; CARVALHO-FREITAS, M.N.; OLIVEIRA, M.S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 19, n.3, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2014000300007>. Acesso em: 30 nov. 2015.

TIMOSSI, L.S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>>. Acesso em: 02 ago. 2015.

TURATO, E.R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 309, 2011.

TZENG, D.S. et al. Effort-reward imbalance and quality of life of healthcare workers in military hospitals: a cross-sectional study. **BMC Health Services Research**, Taiwan, v. 12, n. 309, 2012. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3471021/?tool=pubmed#!po=2.63158>>. Acesso em: 22 set. 2013.

VASCONCELOS, F.D. O trabalhador com deficiência e a práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/06.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2014.

VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L. **Qualidade de vida em propostas de intervenção corporativa**. 1 ed. Campinas, SP: Ipes Editorial, 2007.

VIOLANTE, R.R.; LEITE, L.P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 1, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S151637172011000100007&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 20 fev. 2014.

WEST, E.A.; PATTON, H.A. Positive behaviour support and supported employment for adults with severe disability. **J Intellect Dev Disabil**, v. 35, n. 2, p. 104-11, 2010. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/13668251003694580#.VfA5-vlViko>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

WHITE, D.K.; et al. Are features of the neighborhood environment associated with disability in older adults? **Disability and Rehabilitation**. v. 32, n. 8, p. 639-645, 2010. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20205576>. Acesso em: 03 dez. 2015.

YOSHIDA, D. et al. The relationship between physical fitness and ambulatory activity in very elderly women with normal functioning and functional limitations. **Journal of Physiological Anthropology**, London, v. 29, n. 6, p. 211-218, 2010. Disponível em: <https://www.jstage.jst.go.jp/article/jpa2/29/6/29_6_211/_article>. Acesso em: 07 dez. 2015.

ZUBARAN, C. The application of the drug user quality of life scale (DUQOL) in Australia. **Health Qual Life Outcomes**, v. 10, n. 31, 2012. Disponível em: <<http://www.hqlo.com/content/10/1/31>>. Acesso em: 18 ago. 2015.

WALTON, R.E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, p. 12-16, mai./jun. 1974.

APÊNDICES

APÊNDICE I**INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
ROTEIRO CONTENDO DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Nome: _____

Idade: _____

Raça ou cor:

 branco negro mulato pardo

Estado civil:

 solteiro casado divorciado união estável

Filhos: _____

Grau de instrução: _____

Tipo de Deficiência:

 deficiência visual deficiência motora deficiência auditiva

Outros _____

Período em que a deficiência foi adquirida:

 nascimento vida adulta

Ocupação atual: _____

Tipo de vínculo: _____

Permanente temporário terceirizado período de experiência voluntário Estagiário
.Atividade exercida: operacional intelectual administrativa.

Setor de trabalho: _____

Carga horária semanal: _____

Tempo de trabalho: _____

Ocupa qual cargo na empresa: _____

E responsável por outros funcionários, quantos. _____

APÊNDICE II

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Em que locais você trabalhou antes de trabalhar aqui?

Você conhece a Lei de Cotas? Você foi contratado pela lei de Cotas?

Qual sua opinião sobre a Lei de Cotas?

Você acha que se não existisse a Lei de Cotas, você conseguiria trabalhar?

Você se sente satisfeito em trabalhar aqui?

Como é a sua convivência com seus colegas de trabalho.

Em relação a estrutura física da empresa, você está satisfeito com as adaptações de seu ambiente à sua limitação?

Em sua opinião você acha que poderia contribuir com mudanças para melhorar o ambiente de trabalho?

O que você entende por qualidade de vida?

O que você faz para melhorar a sua qualidade de vida?

O que você entende por qualidade de vida no trabalho?

Você acha importante ter qualidade de vida no trabalho. Por que?

APÊNDICE III

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho

Maiza Claudia Vilela Hipólito/Profº Drº Gustavo Luis Gutierrez

Número do CAAE: 33119214.0.0000.5404

Você está sendo convidado a participar como voluntário de um estudo. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos e deveres como participante e é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houverem perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Se você não quiser participar ou retirar sua autorização, a qualquer momento, não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo.

Justificativa e objetivos:

Surgiu o interesse em estudar a percepção das pessoas com deficiência, visto que a maioria dos estudos contemplam a visão dos empregadores. Compreender a visão da pessoa com deficiência em relação ao ambiente de trabalho, aspectos relevantes para a manutenção da qualidade de vida no trabalho, é importante em termos de saúde do trabalhador e auxílio na formulação de Políticas Públicas voltadas para essa população.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os sentidos atribuídos de pessoas com deficiência em relação ao ambiente de trabalho, verificando a percepção do deficiente em relação ao acesso ao trabalho considerando barreiras atitudinais e arquitetônicas no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial-SENAC-Campinas.

Procedimentos:

Participando do estudo você está sendo convidado a: responder um questionário com duração aproximada de 05 minutos e responder algumas perguntas que serão gravadas e as falas serão transcritas (entrevista) com duração aproximada de 15 minutos.

Entrevista:

Você permite que sua entrevista seja gravada:

Sim ____

Não ____

Desconfortos e riscos:

Não há critérios de exclusão para participar deste estudo. O desconforto é o tempo gasto para preencher o questionário e para realizar a entrevista. Há riscos mínimos para participação desta pesquisa.

Benefícios:

Os benefícios serão a longo prazo e será na coletividade, pois serão conhecidas as dificuldades enfrentadas pelos deficientes no ambiente de trabalho.

Acompanhamento e assistência:

Durante a realização do estudo, qualquer dúvida ou esclarecimento durante e após a pesquisa será realizado através de contato via e-mail ou por telefone. Você, participante do estudo, têm os contatos dos pesquisadores neste termo e a qualquer momento poderá nos contatar.

Sigilo e privacidade:

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Contato: Em caso de dúvidas sobre o estudo, você poderá entrar em contato com Maiza Claudia Vilela Hipólito, Avenida Érico Veríssimo, 701, Cidade Universitária Zeferino Vaz, Barão Geraldo

CEP 13.083-851, Campinas, SP. Telefones: (19) 3521-6609/(19) 98167 8985. E-mail: maizavilela@yahoo.com.br. Gustavo Luis Gutierrez, Avenida Érico Veríssimo, 701, Cidade Universitária Zeferino Vaz, Barão Geraldo
CEP 13.083-851, Campinas, SP. Telefone: (19) 3521-6609.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação no estudo, você pode entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126; CEP 13083-887 Campinas – SP; telefone (19) 3521-8936; fax (19) 3521-7187; e-mail: cep@fcm.unicamp.br

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter sido esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar:

Nome do(a) participante:

(Assinatura do participante ou nome e assinatura do responsável)

Data: ____/____/_____.

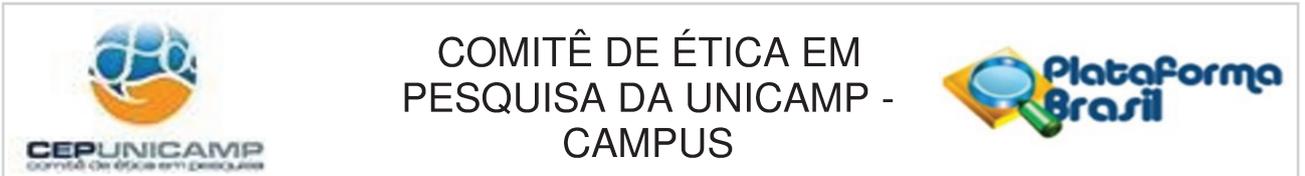
Responsabilidade do Pesquisador:

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

(Assinatura do pesquisador)

Data: ____/____/_____.

ANEXO



COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Pesquisador: Maiza Claudia Vilela Hipolito

Versão: 2

CAAE: 33119214.0.0000.5404

Instituição Proponente: Faculdade de Educação Física

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 074462/2015

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO que tem como pesquisador responsável Maiza Claudia Vilela Hipolito, foi recebido para análise ética no CEP Comitê de Ética em Pesquisa da Unicamp Campus Campinas em 04/08/2015 às 15:26.