



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

KAILMA DE OLIVEIRA SILVA

**FATORES ASSOCIADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ADULTOS
COM DEFICIÊNCIA FÍSICA**

CAMPINA GRANDE – PB

2014

KAILMA DE OLIVEIRA SILVA

**FATORES ASSOCIADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ADULTOS
COM DEFICIÊNCIA FÍSICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Enfermagem.

Orientador: Prof. Dr. Aleksandro Silva Coura

CAMPINA GRANDE – PB

2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586f Silva, Kailma de Oliveira.

Fatores associados à qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física [manuscrito] / Kailma de Oliveira Silva. - 2014.

19 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2014.

"Orientação: Prof. Dr. Alexsandro Silva Coura, Departamento de Enfermagem".

1. Pessoas com deficiência. 2. Qualidade de vida. 3. Satisfação no trabalho. 4. Condições de trabalho. I. Título.


21. ed. CDD 306.361


KAILMA DE OLIVEIRA SILVA

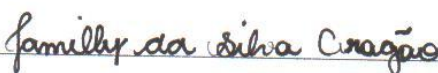
**FATORES ASSOCIADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ADULTOS
COM DEFICIÊNCIA FÍSICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Enfermagem da
Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento
à exigência para obtenção do grau de Bacharel em
Enfermagem.

Aprovada em 28/07/2014.


Prof. Dr. Alessandro Silva Coura / UEPB
Orientador


Prof. Esp. Sandra dos Santos Sales / UEPB
Examinadora


Mestranda Jamilly da Silva Aragão / UEPB
Examinadora

FATORES ASSOCIADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ADULTOS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

SILVA, Kailma de Oliveira¹

RESUMO

Objetivou-se investigar as associações entre os fatores sociodemográficos e a qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física. Estudo transversal, com abordagem quantitativa, realizado em 2014, em duas instituições de pessoas com deficiência. Participaram da investigação 38 sujeitos que responderam um questionário sociodemográfico e uma escala sobre qualidade de vida no trabalho. Utilizou-se o SPSS para realização dos testes Alfa de Conbrach, Qui-quadrado e Fisher. Os preceitos éticos foram considerados. O índice de consistência interna da escala se mostrou satisfatório ($\alpha=0,792$). No tocante a qualidade de vida no trabalho, 55,3% (n=21) relataram insatisfação, e, 44,7% (n=17), satisfação. Verificou-se associação entre a qualidade de vida no trabalho e os fatores sociodemográficos raça (p=0,027), escolaridade (p=0,036) e renda (p=0,010). Conclui-se que a qualidade de vida no trabalho dos participantes não é satisfatória, sendo influenciada por fatores sociodemográficos.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência. Satisfação no Trabalho. Qualidade de Vida.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) atualmente é um conceito que está sendo bastante utilizado pelas empresas que procuram ser competitivas no mercado. Existe uma unanimidade quando se acredita que o principal componente diferenciador é o fator humano, sendo o responsável pelo sucesso de todo o negócio (PEREIRA, 2006).

O conceito da QVT consiste em uma visão mais abrangente das concepções existentes sobre a motivação e a satisfação, baseando-se numa perspectiva integral dos seres humanos, denominado de enfoque biopsicossocial. A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986

¹ Graduanda em Enfermagem pela UEPB. kailmaoliveira@gmail.com

adotou esta visão, a qual sugere que a saúde incide no completo bem-estar biológico, psicológico e social (MAXIMIANO, 2002).

Segundo Basso (2010), a QVT adquire duas posições distintas. Uma refere-se aos interesses dos trabalhadores no tocante a satisfação e ao bem estar no ambiente de trabalho; outra diz respeito ao interesse das empresas.

É perceptível no que se refere ao âmbito socioeconômico brasileiro, que existe um mercado de trabalho marcado por desigualdades no que se designa as minorias sociais. Evidenciando essas minorias sob um olhar da economia, estão inseridos mulheres, negros, índios e Pessoas com Deficiência (PcD). Todos que diante de um contexto histórico da sociedade foram marcados por um tratamento desigual por fazerem parte de uma minoria social (SAVEGNAGO, 2006).

O que objetiva a QVT é fornecer um ambiente que favoreça o bem estar dos trabalhadores, de maneira que haja uma humanização das relações de trabalho nas aziendas, provocando um melhor desempenho na concretização das atividades e conseqüentemente uma elevação da satisfação do quadro funcional com a empresa (BASSO, 2010).

A QVT quando atinge um nível que é percebido pelo trabalhador produz importantes resultados para a organização, podendo intervir no serviço e na produção. A existência de um clima organizacional, o qual corresponde aos aspectos motivacionais a nível pessoal, constitui um fator positivo quanto à satisfação dos funcionários (BASSO, 2010).

A inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho vem desvendando a capacidade laboral em diversas funções. O crescente aumento do nível educacional das PcD e as transformações tecnológicas de telecomunicações e informática tem acrescido o número dos que têm condições de produzir com qualidade. Em sua maioria as limitações das PcD têm se mostrado superáveis mediante adaptações institucionais e acomodações no trabalho (PASTORE, 2001).

O contingente de pessoas que se declararam com deficiência atingiu, em 2010 45,6 milhões, que representavam 23,9% da população total, sendo que para cada 100 mulheres com alguma deficiência existiam 96,9 homens. Portanto, o excedente de pessoas do sexo feminino correspondia a 2.668.222. O Sudeste é a região com a menor proporção de pessoas que declararam serem PcD (13,1%), enquanto o Nordeste apresentou o maior percentual de PcD, 16,8% (IBGE, 2010).

Carvalho-Freitas & Marques, (2007) verificam que as perspectivas dessas pessoas dependem diretamente do contexto histórico, social e espacial no qual estão inseridas. Sendo assim, a deficiência precisa ser entendida como resultado das articulações construídas entre as

condições físicas, biológicas ou mentais, de um lado, e as contingências históricas, de outro, podendo contribuir tanto para uma maior inclusão social e profissional dessas pessoas quanto para intensificar sua discriminação.

A Constituição de 1988 é a primeira carta constitucional que enfatiza, sobremaneira, a tutela da PcD no trabalho. O art.7, inciso XXXI, preceitua: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 2000).

Nesse contexto, o estudo torna-se pertinente, pois apesar das peças jurídicas relacionadas às PcD indicarem a inserção equitativa no mercado de trabalho sem que haja um tratamento discriminatório e que os limites individuais sejam respeitados, nem sempre essa realidade é considerada no mercado de trabalho. A partir do exposto questiona-se: quais fatores associados que influenciem na QVT de adultos com deficiência física?

Portanto, considerando o pressuposto de que há afinidades entre a satisfação no trabalho e o perfil sociodemográfico de PcD, objetivou-se investigar as associações entre os fatores sociodemográficos e a qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Pessoa com Deficiência

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2010, p.26): define:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.”

Já Moraes (2007), caracteriza as PcD como aquelas que possuem ausência ou anormalidades de estruturas ou função anatômica, fisiológica ou mental, seja ela temporária ou permanente. .

De acordo com o Decreto nº 5.296/04 que regulamenta as leis 10.048 e 10.098/2000:

§1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa “portadora” de deficiência: que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da

função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva:

perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

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

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer;
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

O decreto retro mencionado tem por finalidade priorizar as pessoas em questão como também estabelecer normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PcD ou que possuam a mobilidade reduzida.

A lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, define que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo (pelo menos 2 anos) de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial. Os impedimentos podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2011).

Sendo assim, é extremamente importante que os serviços de proteção social fortaleçam e esclareçam as famílias sobre a possibilidade de a PcD poder alcançar a independência pessoal e econômica pela via da educação, aprendizagem e trabalho.

O censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do ano de 2010 apresenta dados bastante representativos da população com deficiência no Brasil. Dentre as deficiências pesquisadas, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual foi detectado que 23,9%

possuíam pelo menos uma delas. Houve uma variação da prevalência da deficiência de acordo com sua natureza, tendo maiores episódios, a deficiência visual a qual atinge 18,6% da população brasileira. Em seguida temos a deficiência motora com cerca de 7% da população comprometida, a deficiência auditiva se apresenta com 5,1%, e 1,4% da população nacional atingida pela deficiência mental ou intelectual (BRASIL, 2012).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Chiavenato (2004, p.367) define que a QVT “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”.

A preocupação com a QVT existe desde os primórdios da vida humana, como afirma Detoni (2001), tendo como objetivo facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador no processo de cumprimento dos seus deveres.

Bowditch e Buono (2004) colocam que a origem do desenvolvimento histórico da QVT só aconteceu no final da década de 60, quando a sociedade norte-americana começou a se questionar sobre os efeitos do emprego na saúde e bem estar dos trabalhadores, preocupação esta que se expandiu para a nossa sociedade, onde o foco seriam os efeitos no bem estar psicológico e na produtividade geral das organizações.

Os programas de promoção a saúde e qualidade de vida cada vez mais vêm sendo empregados pelas organizações, movimentando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável (KARCH 2000).

De acordo com França (1999), o conceito de QVT refere-se a um conjunto de ações de uma corporação que abarca o diagnóstico e a implementação de melhoramentos e novidades gerenciais, tecnológicas e estruturais, no ambiente de trabalho, na intenção de proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

3 REFERENCIAL METODOLÓGICO

Trata-se de uma pesquisa transversal, com abordagem quantitativa, realizada em 2014, em duas instituições de pessoas com deficiência que oferecem funcionários para o Estacionamento Zona Azul - União Campinense de Entidades Sociais (UCES) e Fraternidade Cristã de Doentes e Deficientes da Paraíba. O estacionamento localiza-se em várias ruas do município de Campina Grande/PB, Brasil.

Participaram da investigação 38 sujeitos que atenderam os critérios de inclusão: ser funcionário da zona azul de Campina Grande/PB, com 18 anos ou mais, estar presente no momento da coleta de dados e aceitar de forma voluntária à pesquisa, após leitura e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

A coleta de dados se deu feita por meio da aplicação de um questionário sociodemográfico e uma escala validada para avaliar QVT. Tal escala é do tipo Likert e polarizada em cinco pontos: 1 (muito insatisfeito), 2 (insatisfeito), 3 (nem insatisfeito nem satisfeito), 4 (satisfeito), 5 (muito satisfeito). A proposta desta escala é avaliar a satisfação do colaborador em relação ao critério indicado sobre a QVT, levando em conta suas necessidades e anseios individuais (TIMOSSI et al., 2009).

As informações coletadas foram submetidas ao processamento pelo programa Statistical Package for Social Science (SPSS) 18.0, sendo apresentados em forma de tabelas. Para verificar a consistência interna da escala, efetuou-se o teste Alfa de Cronbach, sendo considerados valores satisfatórios aqueles $>0,70$. A associação entre as variáveis foi efetuada por meio do teste de Qui-quadrado e/ou Fisher.

Esta pesquisa foi avaliada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba e realizada após aprovação (CAAE: 31868014.8.0000.5187). Os voluntários do estudo foram informados dos objetivos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram observados os aspectos éticos relativos à pesquisa com seres humanos, de acordo com as diretrizes regulamentadoras da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

Na Tabela 1 apresenta-se o perfil sociodemográfico dos adultos com deficiência física da Zona Azul na cidade de Campina Grande/PB. Percebe-se que maior proporção é de homens (60,5%), idade variando entre 18 e 39 anos (55,3%), com credo religioso (89,5%), não brancos (63,2%), com ensino médio incompleto (65,8%), com companheiro (63,2%) e renda de até um salário mínimo (68,5%).

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos adultos com deficiência física da Zona Azul. Campina Grande/PB, Brasil, 2014.

Variáveis	n	%
Sexo		

Masculino	23	60,5
Feminino	15	39,5
Faixa etária		
18 a 29 anos	5	13,2
30 a 39 anos	16	42,1
40 a 49 anos	7	18,4
50 a 59 anos	9	23,7
60 a 69 anos	1	2,6
Credo religioso		
Católico	29	76,3
Evangélico	2	5,3
Kardecista	3	7,9
Sem credo	4	10,5
Raça		
Branca	14	36,8
Negra	7	18,5
Parda	16	42,1
Amarela	1	2,6
Escolaridade		
Ensino fundamental completo	5	13,2
Ensino fundamental incompleto	11	28,9
Ensino médio completo	10	26,3
Ensino médio incompleto	9	23,7
Ensino superior completo	1	2,6
Ensino superior incompleto	2	5,3
Estado civil		
Casado	24	63,2
Solteiro	14	36,8
Renda		
1 salário mínimo*	26	68,5
2 salários mínimo	11	28,9
≥3 salários mínimo	1	2,6

Fonte: Dados da pesquisa. n = 38; *Salário mínimo = R\$: 724,00.

Na Tabela 2 verifica-se a análise da precisão do instrumento, na qual a escala utilizada apresentou consistência interna satisfatória de 0,792, indicando boa confiabilidade.

Tabela 2 - Escala da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) testada com o Alfa de Cronbach. Campina Grande/PB, Brasil, 2014.

Itens da Escala QVT	Correlação total de itens corrigidos	Alfa de Cronbach com item deletado	Alfa de Cronbach total
Salário	0,194	0,795	0,792
Alimentação	0,061	0,805	
Vale transporte	0,144	0,813	
Auxílio saúde	0,104	0,797	

Carga horária	0,383	0,781
Quantidade de trabalho	0,471	0,778
Uso de equipamentos que facilitem o trabalho	0,424	0,779
Ambiente de trabalho: acessibilidade/segurança	0,720	0,755
Oportunidade de tomar decisões	0,563	0,769
Ter conhecimento do próprio desempenho	0,399	0,780
Cursos de capacitação e treinamento	0,475	0,775
Capacidade de ascensão profissional	0,396	0,780
Estabilidade trabalhista	0,308	0,786
Discriminação	0,019	0,800
Relacionamento com colegas e superiores	0,358	0,783
Recebe atenção especial quando solicitada	0,501	0,773
Respeito aos direitos do trabalhador	0,322	0,785
Oportunidade de expressar suas opiniões	0,674	0,764
Privacidade	0,618	0,768
Tratamento da empresa com os funcionários	0,427	0,779

Fonte: Dados da pesquisa.

No tocante a qualidade de vida no trabalho, 55,3% (n=21) relataram insatisfação, e, 44,7% (n=17), satisfação. Na Tabela 3 foi observado o nível de satisfação e a distribuição dos participantes da pesquisa a partir da sua percepção acerca das variáveis dos componentes da Escala da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Tabela 3 - Distribuição dos participantes de acordo com sua percepção sobre os componentes da Escala da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Campina Grande/PB, Brasil, 2014.

<i>Itens da Escala QVT</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Salário	7	7	5	19	-
	18,4	18,4	13,2	50	-
Alimentação	1	6	6	24	1
	2,6	15,8	15,8	63,2	2,6
Vale transporte	1	5	2	22	8
	2,6	13,2	5,3	57,8	21,1
Auxílio saúde	6	22	7	2	1
	15,8	57,9	18,4	5,3	2,6
Carga horária	1	3	3	16	15
	2,6	7,9	7,9	42,1	39,5
Quantidade de trabalho	1	-	6	19	12
	2,6	-	15,8	50	31,6
Uso de equipamentos que facilitem o trabalho	1	2	6	20	9
	2,6	5,3	15,8	52,6	23,7
Ambiente de trabalho: acessibilidade/segurança	3	9	11	10	5
	7,9	23,7	28,9	26,3	13,2
Oportunidade de tomar decisões	4	8	14	12	-
	10,5	21,1	36,8	31,6	-

Ter conhecimento do próprio desempenho	1	11	7	18	1
	2,6	28,9	18,4	47,5	2,6
Cursos de capacitação e treinamento	4	10	9	15	-
	10,5	26,3	23,7	39,5	-
Capacidade de ascensão profissional	5	10	10	13	-
	13,2	26,3	26,3	34,2	-
Estabilidade trabalhista	4	3	9	19	3
	10,5	7,9	23,7	50	7,9
Discriminação	15	19	2	-	1
	40,5	51,4	5,4	-	2,7
Relacionamento com colegas e superiores	-	1	7	16	13
	-	2,7	18,9	43,3	35,1
Recebe atenção especial quando solicitada	3	2	13	16	4
	7,9	5,3	34,2	42,1	10,5
Respeito aos direitos do trabalhador	-	4	14	16	4
	-	10,5	36,8	42,2	10,5
Oportunidade de expressar suas opiniões	3	9	13	13	-
	7,9	23,7	34,2	34,2	-
Privacidade	2	10	15	11	-
	5,3	26,3	39,5	28,9	-
Tratamento da empresa com os funcionários	1	-	9	15	13
	2,6	-	23,7	39,5	34,2

Fonte: Dados da pesquisa. **Legenda:** 1-Muito insatisfeito (muito ruim); 2-Insatisfeito (ruim); 3-Nem insatisfeito nem satisfeito (regular); 4-Satisfeito (bom); 5-Muito satisfeito (ótimo).

Conforme apresentado na Tabela 4, verificou-se associação entre a QVT e os fatores sociodemográficos raça ($p=0,027$), escolaridade ($p=0,036$) e renda ($p=0,010$).

Tabela 4 - Associações não ajustadas entre os fatores sociodemográficos e a qualidade de vida no trabalho dos adultos com deficiência física da Zona Azul. Campina Grande/PB, Brasil, 2014.

Variáveis sociodemográficas	QVT				RP (IC - 95%)	X^{2*}	P^d
	Insatisfatória		Satisfatória				
	n	%	n	%			
Sexo							
Masculino	13	61,9	10	58,8	1,06 (0,58-1,91)	0,037	0,847
Feminino	8	38,1	7	41,2			
Faixa Etária							
< 50 anos	17	81	11	64,7	1,51 (0,67-3,43)	1,279	0,258
≥ 50 anos	4	19	6	35,3			
Religião							
Com credo	19	90,5	15	88,2	1,11 (0,40-3,11)	0,050	0,823
Sem credo	2	9,5	2	11,8			
Raça							
Branca	11	52,4	3	17,6	1,88 (1,09-3,25)	4,871	0,027
Não branca	10	47,6	14	82,4			
Escolaridade							

<10 anos	12	57,2	4	23,5	1,83 (1,03-3,26)	4,350	0,036
≥10 anos	9	42,8	13	76,5			
Estado civil							
Com companheiro	15	71,4	9	52,9	1,45 (0,73-2,87)	1,380	0,240
Sem companheiro	6	28,6	8	47,1			
Renda							
até 2 SM	18	85,7	8	47,1	2,77 (1,01-7,63)	6,500	0,010
Mais de 2 SM	3	14,3	9	52,9			

Fonte: Dados da pesquisa; Insatisfatória = insatisfeito ou intermediário; Satisfatória = Satisfeito; *Nas escalas menores que cinco, considerou-se o teste de Fisher.

5 DISCUSSÃO

A predominância do sexo masculino vem corroborar os resultados encontrados no país, conforme Abreu et al. (2012), cerca de 70% de homens em relação à 30% de mulheres com deficiência inseridas no mercado formal de trabalho.

Com relação à renda, foi predominante a ocorrência de indivíduos insatisfeitos com sua remuneração salarial. Tal resultado é semelhante a estudo realizado por Carvalho e Freitas (2007), com população semelhante, em uma empresa de Belo Horizonte/MG, na qual os participantes afirmam insatisfação com sua remuneração. Fato que pode contribuir para o indivíduo não desempenhar de forma concreta suas atividades, intervindo negativamente no serviço e na produção.

Nesse contexto, as empresas podem delinear formas alternativas de benefícios, com a participação na produção e benefícios extras não incorporados aos salários, pois com esse estímulo é possível minimizar o grau de insatisfação dos colaboradores, constituindo um fator positivo quanto à satisfação dos funcionários (CARVALHO; FREITAS, 2007).

No tocante a escolaridade, o fato da maioria dos respondentes possuírem até o ensino médio incompleto indica que ainda é pequena a quantidade desta população com acesso ao nível superior. Segundo Goulart e Coimbra (2008), a falta de qualificação e baixa escolaridade das PcD constituem-se em um dos maiores obstáculos para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.

De acordo com o censo do IBGE de 2000, 9 milhões de pessoas com deficiência no Brasil se apresentam em idade ativa para o trabalho, sendo que desse numero 11,1% exerce alguma atividade remunerada e 2,2% possuem carteira assinada (GIL, 2002). Entretanto, de acordo com Neri et. al. (2003), 29,05% das PcD vivem no País em situação de miséria e 27,61% não possui escolaridade alguma.

Com relação à escala utilizada para avaliar a QVT, a satisfatória confiabilidade/consistência interna para a amostra do estudo atestam credibilidade psicométrica a cada fator investigado.

No concernente aos fatores investigados sobre a QVT metade dos participantes demonstrou insatisfação com o salário. Uma pesquisa realizada por Tolfo e Piccinini (2001) nas 30, 50 e 100 empresas consideradas as melhores para nelas se trabalhar, verificou que o salário e os benefícios foram os itens menos contemplados.

Em contrapartida, o estudo de Savenago (2006) no grupo Hospitalar Conceição no Rio Grande do Sul, observou um alto índice de satisfação dos trabalhadores com o salário, ocupado em sua pesquisa o 2º lugar como fator de influência na QVT dos colaboradores.

Na categoria equipamentos facilitadores no trabalho e relacionamento, a maioria dos entrevistados demonstrou satisfação. Tal resultado é semelhante ao apresentado em estudo realizado em uma empresa X na cidade de Xanxerê, estado de Santa Catarina (BASSO, 2010).

O maior índice de insatisfação encontra-se entre os funcionários do sexo masculino, raça branca, escolaridade abaixo de 10 anos de estudo e renda de até um salário mínimo. Denota então, que apesar de estarem em maioria no quadro funcional, os homens são os que estudam menos e conseqüentemente agregam uma renda de no máximo um salário mínimo. Isso mostra que o fator qualificação pode ser um diferencial no mercado formal moderno e que esses aspectos podem refletir negativamente na QVT e no desempenho do funcionário.

Na pesquisa realizada por Dos Santos et. al, (2011), foi percebido que o nível de escolaridade das pessoas com deficiência é um fator preocupante. Segundo os resultados do estudo, 42% não possuem o ensino médio completo. Por outro lado, 38% completaram o ensino médio e apenas 5% concluíram curso superior.

O fato de os participantes se sentirem insatisfeitos com a QVT, impossibilita um ambiente que favoreça o bem estar e motivação dos trabalhadores, provocando um desempenho ruim na concretização das atividades e conseqüentemente uma diminuição da satisfação na empresa.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que a qualidade de vida no trabalho dos participantes não é satisfatória, sendo influenciada por fatores sociodemográficos, dos quais se destaca a raça, a escolaridade e a renda. Portanto, a contribuição do estudo é indicar que além de inserção das PcD no mercado de trabalho, é necessário que sejam considerados outros fatores como a

acessibilidade, condições adequadas de trabalho e características sociais, demográficas e econômicas desses sujeitos.

As limitações do estudo são o risco da causalidade reversa, típico de estudos transversais, e o pequeno número de sujeitos recrutados, diminuindo o poder de generalizações. Portanto, sugere-se o desenvolvimento de estudos censitários e com maior poder de evidência.

ABSTRACT

It is known that according to the census of 2010, among the surveyed disabilities, visual, hearing, motor and mental or intellectual was found that 23.9% had at least one and currently the person with disability in Brazil, presents whether as part of the labor market. Work is where we find one of the most important factors of life, the meaning in human life is a functional determinant. The Quality of Working Life to achieve a level perceived by the worker provides important results for the organization, which may interfere with service and production. Through a cross-sectional study with a quantitative approach analyzed the quality of work life for adults with physical disabilities. The study was conducted in 2014, after approval of the Ethics Committee. Was used as an instrument of data collection, a sociodemographic questionnaire and a Likert scale and polarized in five points: 1 (very dissatisfied), 2 (dissatisfied), 3 (neither satisfied nor dissatisfied), 4 (satisfied), 5 (very satisfied). The information collected forão subjected to processing by the Statistical Package for Social Science (SPSS) 18.0 program and presented in tables. The association between variables was performed using the chi-square and / or Fisher's test. The participant group of this research allows us to conclude through the variables studied, the reviewers, mostly, are satisfied with the members of the study companies.

KEYWORDS: People with Disabilities. Labour market. Job Satisfaction.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. A Qualidade De Vida No Trabalho De Pessoas Com Deficiência: Um Estudo De Caso Em Uma Grande Empresa Do Setor Metalúrgico. **Rev. Gestão. Org** – v. 10,n. 1 p. 084 -104 , jan./ abr. 2012

ALMEIDA, L.A.D., CARVALHO-FREITAS, M.N. & MARQUES, A.L. Inserção no mercado formal de trabalho: Satisfação e condições de trabalho sob olhar das pessoas com deficiência. In M.N. CARVALHO-FREITAS & A.L. MARQUES (Orgs.), **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 89-105.

ANDRADE, M.M. de. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BASSO, L.L. Qualidade de vida no trabalho. (Monografia). Chapecó (SC): UNOCHAPECÓ. 2010.

BATISTA, C. **Inclusão: Construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias. 2004.

BOWDITCH, J.L.; BUONO, A.F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 dez. 2004.

CARVALHO-FREITAS, M.N. & MARQUES A.A. Diversidade através da história: A inserção no trabalho das pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, v.14 n.41 p. 59-78, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N. **A inserção de pessoas com deficiências em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Belo Horizonte, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª Ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. 100p.

DETONI, D.J. Estratégia de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústria. (Mestrado). Florianópolis: UFSC, 2001.

DOS SANTOS, A. G; DOS SANTOS VIEIRA, N; DA SILVEIRA CAMPOS, D. C. Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiência em Teófilo Otoni-Mg. In: VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2011. Resende –ES.

GIL, M. (coord.) **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002. 95p.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cartilha do Censo 2010 - Pessoas com deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

JULIÃO, P. Avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema da qualidade baseado na especificação técnica ISO/ TS 16.949 (Monografia). São Paulo: USP, 2001.

KARCH, R. **Qualidade de vida.** São Paulo: Manager Publications, 2000.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing:** uma orientação aplicada. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 3 ed. São Paulo, Atlas, 2002.

NERI, M. *et al.* **Retratos da deficiência no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

PASTORE, J. Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: LTR, 2001.

PEREIRA, V.C. Qualidade de Vida no Trabalho. (Dissertação). **Universidade Cândido Mendes**, Rio de Janeiro, 2006.

SCHUR, L. The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. **Journal of Economic Issues**, v.36 n.2 p.339-348, 2002.

SAVEGNAGO, M. Qualidade de vida no trabalho das pessoas portadoras de deficiência no Grupo Hospitalar Conceição.(artigo).**Universidade do Rio Grande do Sul**, p. 36, Porto Alegre 2006.

TOLFO, S.R; PICCININI, V.C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba , v. 5, n. 1, abr. 2001 .



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Prof.ª Dra. Doralícia Pedrosa de Araújo
Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa

PARECER DO RELATOR

Número do Protocolo: 31868014.8.0000.5187

Data da 1ª relatoria PARECER DO AVALIADOR:09/06/2014

Pesquisador(a) Responsável: Alessandro Silva Coura

Situação do parecer: Aprovado

Apresentação do Projeto: O projeto é intitulado: FATORES ASSOCIADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ADULTOS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. Trata-se de uma pesquisa transversal, com abordagem quantitativa. A pesquisa será desenvolvida em duas instituições de pessoas com deficiência que oferecem funcionários para o Estacionamento Zona Azul, que localiza-se em várias ruas do município de Campina Grande/PB.

Objetivo da Pesquisa: Tem como objetivo geral: **Analisar a qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física.**

Avaliação dos Riscos e Benefícios: Os riscos da pesquisa serão mínimos, haja visto que as participantes poderão ficar constrangidas com a pesquisa, mas que, será amenizada pelos pesquisadores. Os benefícios oferecidos pela pesquisa serão os novos conhecimentos à população e comunidade científica acerca dos fatores associados à qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física, oferecendo subsídios para formulação de estratégias que melhorem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa: O estudo encontra-se com uma fundamentação teórica estruturada atendendo as exigências protocolares do CEP-UEPB mediante a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde e RESOLUÇÃO/UEPB/CONSEPE/10/2001 que rege e disciplina este CEP.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória e Parecer do Avaliador: Encontram-se anexados os termos de autorização necessários para o estudo. Diante do exposto, somos pela aprovação do referido projeto. Salvo melhor juízo.

Recomendações: Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações: O presente estudo encontra-se sem pendências, devendo o mesmo prosseguir com a execução na íntegra de seu cronograma de atividades.