

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS COM DEFICIÊNCIA

Larice Caroline Toledo¹⁸

Sandra Mara de Andrade¹⁹

Silvio Roberto Stéfani²⁰

Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Pessoas com Deficiência (PcD) ainda é pouco estudado no Mundo. Os estudos identificados são em relação à inserção de PcD no mercado de trabalho e nas empresas. Objetivo: Compreender a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a partir do ponto de vista de servidores com deficiência, de uma prefeitura municipal do interior do Estado do Paraná, Brasil. Metodologia: Se caracteriza como qualitativa descritiva. A coleta de dados ocorreu, por meio de entrevistas semiestruturadas e o levantamento da pesquisa bibliográfica. Para a análise dos dados, utilizou-se análise de conteúdo. Resultados: O estudo apresenta o perfil dos investigados. Entendimento de QVT para os servidores – PcD visual e física. Identificam-se os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais da QVT, descrevendo os aspectos positivos e negativos da QVT, sendo identificados os aspectos positivos que prevalecem aos negativos. Contribui para dar mais

¹⁸ Management and Master in Management from PPGADM UNICENTRO, Brazil. Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-7839-0166> E-mail: laricetoledo@gmail.com

¹⁹ Phd. and Master in Management from FEA-USP. Graduated in Administration and Pedagogy and specialist in human Resources, from UNICENTRO. Professor at the Department of Administration at UNICENTRO and at the Professional Master's course at the same University. She is part of the Research Groups on human Resources at UNICENTRO and FEA / USP. She teaches, in Specialization Courses, topics related to Education, Organizational Strategy and human Resources, Brazil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2554-9337>. E-mail: sandrade@unicentro.br

²⁰ Post-Doctor in Management from FEP - University of Porto. Post-Doctor in Management from Univali. PhD in Management from the University of São Paulo. Associate Professor at the State University of the Midwest UNICENTRO. Professor of the Professional Master's Degree in Management at UNICENTRO - PPGADM and the Interdisciplinary Master's and Doctorate in Community Development at Unicentro - PPGDC. Street Pres. Zacarias, 875 – Guarapuava – Brazil. CP 85015-430. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5871-8686>. E-mail: professorsilvio2013@gmail.com

visibilidade às PcD e para disseminar a inclusão. Para as organizações, permite que estas possam conhecer melhor as PcD e a importância da QVT.

Palavras-Chave: qualidade de vida no trabalho, pessoa com deficiência, servidor público municipal.

Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Pessoas com Deficiência (PcD) ainda é pouco estudado no Mundo. Os estudos identificados são em relação à inserção de PcD no mercado de trabalho e nas empresas. Assim, o foco deste artigo é a QVT das pessoas com deficiência no setor público municipal visto que as prefeituras representam um dos maiores empregadores nas cidades brasileiras (Santos & Santos, 2014; Santos et al., 2017).

Além disso, há uma escassez de pesquisas voltadas à QVT das PcD, e pesquisas realizadas nas prefeituras, assim o estudo contribui para trazer em evidência o debate dessa questão em uma pesquisa qualitativa em profundidade. Busca-se, assim, debater a importância da QVT e a preocupação com esses profissionais.

Um estudo importante foi de Santos et al. (2017) que realizaram uma revisão sistemática da literatura com o objetivo de se identificar as abordagens dadas aos estudos sobre qualidade de vida das pessoas com deficiência (PCDs) no âmbito dos trabalhos brasileiros publicados nas bases Scielo, LILACS, MEDLINE e Banco de Teses da CAPES/Brasil, no período 2000 a 2014. Foram identificados 37 trabalhos com 25 pesquisas quantitativas sobre avaliação da QVT, com preocupações centradas no indivíduo e não nas adaptações e gestão que pode melhorar a QVT dos PCDs.

Os dados publicados pela RAIS - Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho do Brasil (2020), referentes ao ano de 2019, demonstraram crescimento no número de empregos formais no Brasil, totalizando 47.554.211. Desse total, 1,1% são representados pelas PcD. Comparado com o último censo realizado, em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o total de vínculos empregatícios representou 44.068.355, sendo que 0,7% foram constituídos por PcD, notando-se um aumento de 0,4%.

A inclusão de PcD no mercado de trabalho é um direito garantido no Brasil pela Lei 8.213 no art. 93 de 1991, mas os números de funcionários com deficiência nas organizações são pouco expressivos. Nesse contexto, destacam-se os estudos da QVT que estão associados à satisfação do indivíduo com a empresa, em relação às condições do ambiente de trabalho e dos cuidados com a saúde (Limongi-França, 1996). Esses pressupostos são englobados na definição da QVT de Walton

(1973), que conceitua como, o atendimento das necessidades e aspirações humanas, fundamentados na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.

A presente pesquisa se insere no âmbito da QVT dos funcionários com deficiência na área pública municipal, visto que, segundo Martinez (2008), a admissão de PcD propicia uma mudança de ambiente de trabalho, pois antes eram excluídas pelas organizações que optavam por não as contratar. Porém, a partir da Lei 8.213 de 1991, que rege a inclusão de PcD no mercado de trabalho, instituiu-se a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, inserindo-se assim esse público no quadro de funcionários das organizações (Ethos, 2016). Segundo o artigo 93 da Lei 8.213, as empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e, acima de 1.000, 5% (Brasil, 1991).

No setor público brasileiro, as vagas para PcD são garantidas pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). O percentual somente foi estabelecido em 1990, na Lei 8.112, art. 5º, parágrafo 2º, sendo reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso, tendo direito de se inscrever em cargos compatíveis com a sua deficiência (Brasil, 1990). Assim, há a preocupação de que a esfera pública esteja cumprindo seu papel de agente disseminador da inclusão social.

Considerando a importância da temática QVT de PcD e o fato de suas relações serem pouco exploradas, este estudo surge pela busca da empatia com os trabalhadores, pela garantia de seus direitos, por melhores condições de trabalho e possibilidades de crescimento, visto que, na sociedade, existem diversas barreiras sociais e de acessibilidade para PcD. Assim, estabeleceu-se o problema de pesquisa norteado pela seguinte questão: Como os servidores com deficiência, de uma prefeitura municipal do interior do Estado do Paraná percebem a sua qualidade vida no trabalho?

O objetivo deste estudo é compreender a percepção da QVT, a partir do ponto de vista de servidores com deficiência, de uma prefeitura municipal do interior do Estado do Paraná, por meio da pesquisa qualitativa descritiva. A seguir será apresentado o referencial teórico do estudo, posteriormente os procedimentos metodológicos, as análises dos resultados da pesquisa de campo e as conclusões do estudo.

Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), é entendida como a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, ou seja, o

equilíbrio entre vários aspectos sociais, biológicos, culturais e objetivos e como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade.

A qualidade de vida passou a ser analisada na perspectiva do trabalho, retratando as interações do trabalhador com as organizações e a influência sobre sua vida, relacionando as questões pessoais e profissionais. Dessa forma, afirma-se que a satisfação no trabalho não pode ser observada de forma isolada, deve-se considerar também a experiência emocional do indivíduo com o seu trabalho (Medeiros, 2017).

Walton (1973) é considerado o precursor da abordagem da QVT. Para ele a QVT envolve fatores como: condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, condições físicas, remuneração justa, chances de crescimento, segurança, fatores higiênicos, constitucionalismo, integração social na empresa e relevância social do trabalho. Assim a gestão da QVT busca o equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida, aliado à produtividade no trabalho (Oliveira, 2015).

Para o desenvolvimento deste estudo busca-se identificar a QVT pela perspectiva de Limongi-França (1996). O que motivou a escolha foi sua ótica, voltada ao ser humano que é visto como um complexo biopsicossocial, o qual é associado aos fatores de bem-estar biológico, psicológico e social, que agem juntamente nesses três níveis, podendo um deles ser mais explícito, mesmo sendo interdependentes, considerando assim as características de cada pessoa. Com esse entendimento, deve-se observar o ser humano como um todo, pois ele demonstra os fatores da sua vida e suas experiências, sendo a visão holística do homem o elo primordial da QVT (Albuquerque & Limongi-França, 1998).

A dimensão social simboliza as crenças, os valores, o papel na família, no trabalho e em todos os grupos e comunidades que cada um participa. A localização geográfica e o meio ambiente também constituem essa dimensão. A dimensão organizacional tem como objetivo complementar o modelo do BPSO com os fundamentos do trabalho. Tem relação com o porte da empresa, segmento econômico em que atua, tecnologia, cultura organizacional, relacionamentos, práticas de gestão, valorização da imagem corporativa e padrões de competitividade (Limongi-França, 1996; Oliveira et al., 2015).

O indicador de QVT, BPSO-96, criado por Limongi-França (1996) fundamenta-se nos conceitos de Walton (1973), no Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), com a intenção de abranger tanto a visão da empresa quanto a do empregado. Walton (1973) analisou as necessidades básicas e secundárias do ser humano e das organizações, buscando ultrapassar o limite do trabalho e atingindo o ambiente da vida do indivíduo (Cezar et al, 2022Oliveira et al., 2015).

Analisando os aspectos da abordagem BPSO-96, observa-se que existe influência e correlação entre eles. Assim, uma ação, dentro ou fora da organização, afeta todas as dimensões, porém em determinados processos tende a impactar apenas uma delas (Limongi-França, 2009). Dessa forma, permite-se analisar as necessidades do trabalhador e formular estratégias para elaboração da cultura organizacional buscando a satisfação do capital humano da organização (Limongi-França, 2009).

Dessa maneira, quanto mais os funcionários sentem-se valorizados no trabalho, maior é o índice de QVT nas quatro dimensões do modelo BPSO-96. Assim, a QVT, nas organizações, deve primeiramente, atender às necessidades humanas e não somente buscar, o aumento da produtividade e da lucratividade. As pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho utilizam em sua maioria métodos quantitativos de análise, mas outros estudos adotaram uma abordagem qualitativa em profundidade com análises de conteúdo ou de discurso como a investigação de Cezar et al. (2022) e o presente estudo.

Procedimentos Metodológicos

A abordagem metodológica deste trabalho é qualitativa descritiva. A pesquisa qualitativa envolve a obtenção de dados sobre pessoas, lugares e processos, pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos participantes do ambiente investigado (Godoy, 1995).

Esta pesquisa também é definida como descritiva, pois busca expor características de determinada população – os servidores com deficiência da prefeitura municipal – e determinado fenômeno, como os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais da QVT como também utilizada em Cezar et al. (2022).

A unidade de análise deste estudo consiste em 37 servidores públicos municipais com deficiência, de uma prefeitura do interior do Estado do Paraná. A escolha dos pesquisados acontece conforme a disponibilidade e interesse dos participantes em contribuir com o estudo, sendo entrevistados 11 servidores. As entrevistas ocorrem nos meses de dezembro a fevereiro.

Na coleta de dados utilizaram-se dados primários e secundários. Os dados secundários procedem da pesquisa documental, por meio de informações repassadas pela prefeitura municipal, arquivos disponíveis on-line nos órgãos oficiais, análise de leis, decretos, portarias, resoluções e de documentos oficiais, o que possibilitou informações necessárias para elaboração do roteiro de entrevistas.

Os dados primários são obtidos no contato com a população pesquisada, por meio de entrevistas semiestruturadas, que é um instrumento importante para a pesquisa. Teve como apoio o roteiro da entrevista que contempla blocos relacionados às quatro dimensões do modelo BPSO (Cezar et al, 2022Limongi-França, 1996).

Foi utilizada a análise de conteúdo, a qual Bardin 2016 (p. 44) define como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Realiza-se a interpretação dos dados obtidos nas entrevistas, as quais estão transcritas no Microsoft Word. Extraem-se, assim, as informações relevantes ao estudo, averiguando as unidades do discurso transmitido em palavras ou expressões, referentes ao tema QVT, as quais são codificadas, bem como os elementos expostos nas categorias de análise (Minayo, 1998).

Resultados e Discussões

a) Perfil dos entrevistados

Os entrevistados consistem em 11 (onze) servidores efetivos e com deficiência, que fazem parte do campo organizacional da prefeitura municipal, destacando: gênero, idade, escolaridade, local de trabalho, profissão, tipo de deficiência e tempo de serviço. Para preservar suas identidades, são denominados como E1 ao E11, conforme a Tabela 1.

Tabela 1.*Perfil dos entrevistados*

| Nome fictício | Sexo | Idade | Escolaridade | Secretaria | Profissão | Tipo de deficiência | Tempo de serviço |
|---------------|------|-------|---------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|------------------|
| E1 | F | 53 | Pós-graduação | Educação | Professor | Visual | 8 anos |
| E2 | F | 43 | Pós-graduação | Assistência e Des. Social | Psicólogo | Visual | 7 anos |
| E3 | M | 51 | Superior completo | Administração | Técnico em contabilidade | Visual | 28 anos |
| E4 | M | 46 | Superior completo | Educação | Professor | Visual | 4,5 anos |
| E5 | F | 35 | Mestrado | Saúde | Enfermeiro | Visual | 1,5 anos |
| E6 | M | 45 | Superior completo | Saúde | Enfermeiro | Visual | 18 anos |
| E7 | F | 38 | Superior incompleto | Saúde | Assistente adm. | Física | 11 anos |
| E8 | F | 43 | Pós-graduação | Educação | Professor | Física | 1 ano e 3 meses |
| E9 | F | 53 | Ensino médio | Saúde | Oficial adm. | Física | 31 anos |
| E10 | M | 46 | Superior completo | Saúde | Dentista | Física | 1,5 anos |
| E11 | F | 30 | Superior completo | Saúde | Enfermeiro | Física | 7 meses |

Fonte: própria autoria.

Conforme a Tabela 1, 7 (sete) entrevistados são do sexo feminino e 4 (quatro) do masculino. A maioria possui ensino superior, os servidores da secretaria da saúde têm maior adesão para participar da pesquisa. Cada gravação tem uma média de 30 minutos, o que totaliza, aproximadamente, 5:50 h (cinco horas e cinquenta minutos).

Avaliando o perfil das 11 (onze) pessoas entrevistadas, 3 (três) ocupam algum tipo de cargo de liderança. Os tipos de deficiência encontrados nos servidores entrevistados são a deficiência visual e a física. Na sequência são apresentadas as análises a partir dos dados coletados.

b) A QVT para as PcD

Com o entendimento da QVT pela perspectiva do Limongi-França (1996), busca-se observar os entrevistados como um todo, considerando os fatores da sua vida e suas experiências, com uma visão holística, visto que somos um complexo biopsicossocial (Albuquerque & Limongi-França, 1998).

Para analisar essa temática, verificam-se os aspectos positivos e negativos da QVT considerados pelos funcionários públicos com deficiência. Eles apontam como positivos a estabilidade

do serviço público, remuneração, relação com os colegas, pagamento na data predeterminada, estatuto do servidor e local de trabalho acessível às PcD. Já os aspectos negativos citados por eles são a burocracia, a demora em conseguir material para as atividades, as mudanças de gestores devido às eleições, o estresse, a cobrança, a ergonomia e a falta de acessibilidade. Esses aspectos positivos e negativos e suas percepções sobre a temática estão descritos detalhadamente no decorrer das análises de cada dimensão.

Inicialmente, para compreender a visão do grupo pesquisado, é questionado o que os servidores entendem como QVT:

“Para mim, qualidade de vida é você desempenhar suas funções com satisfação, para que isso te dê um prazer, um bem-estar, que isso não se torne algo cansativo não venha prejudicar sua saúde física, emocional e você consiga atingir o objetivo, no meu caso de atender o outro, que isso consiga chegar até ele de forma positiva (E2). Acho que são vários fatores que interferem, desde os equipamentos que a gente tem, mobiliário, relacionamento humano, vários fatores que influenciam (E3).”

Tanto os servidores com deficiência visual quanto os com a física comentam sobre o bem-estar no trabalho, a sua saúde física e emocional, a qualidade dos relacionamentos com os colegas e as condições do ambiente, para desempenharem seu trabalho de forma satisfatória. Essas percepções podem ser encontradas em relatos de Freitas e Souza (2009), em que a finalidade da QVT é promover o bem-estar físico, mental, econômico e social, possibilitando que o trabalhador se sinta respeitado e valorizado, por meio das dimensões físicas, psicossociais e legislativas. Esses fatores da QVT são definidos pelos servidores de maneira geral, não estando relacionado diretamente a sua deficiência, mas sim as suas necessidades humanas na organização.

A partir do entendimento do que é a QVT, os servidores são questionados sobre as dificuldades na realização do seu trabalho, em relação à sua deficiência. As opiniões das PcD visual e física são separadas, pois cada grupo dispõe de uma limitação, sendo necessário o olhar individual de cada grupo. Dessa forma, o E1 que faz parte do grupo de PcD visual argumenta,

“Sinto dificuldade, pois enxergo com um olho só e no olho que enxergo eu tenho catarata, [...] eu sinto dificuldade com isso, quando vou fazer planos de aula, relatórios, principalmente agora com a pandemia que a gente tinha que fazer, digitar e enviar por e-mail, [...] no geral para trabalhar com os alunos não, só quando vou escrever alguma coisa no computador (E1).”

Como pode ser verificado no grupo de PcD visual, cada um apresenta suas limitações. Alguns descrevem menos dificuldades, outros, mais; mas todos procuram se adaptar e realizar seu trabalho

de maneira que se sintam satisfeitos. Alguns comentam que, com o uso de grau, a deficiência é minimizada, não havendo dificuldade para realizar o seu trabalho.

As PcD física relatam as suas dificuldades, mas o E11, que é enfermeiro e possui limitação na perna esquerda, relata que não possui tanta dificuldade. “Às vezes precisa concentrar sua força na perna direita, tendo que se adaptar em algumas atividades.” Outro comenta,

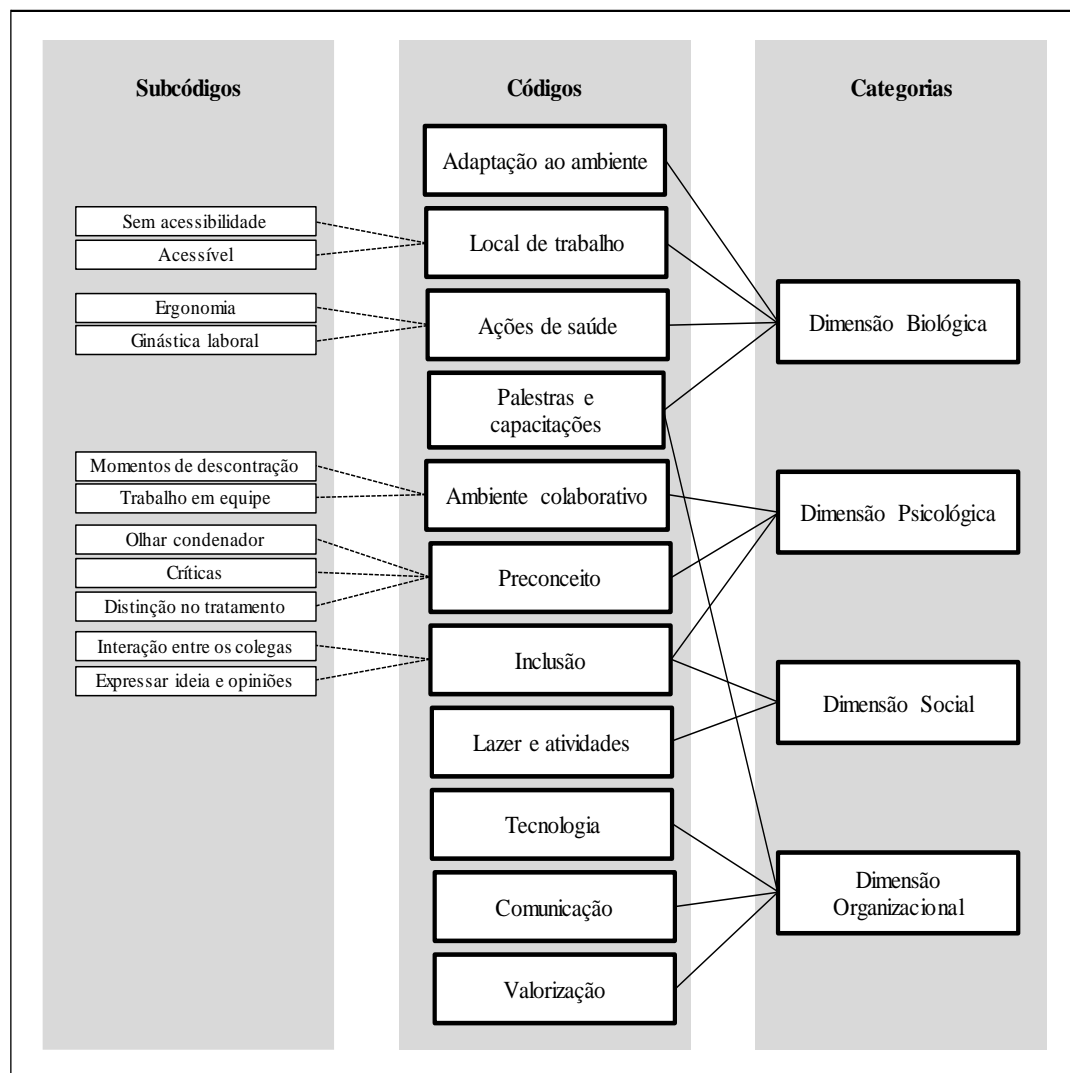
“Eu diria assim que a maioria de pontos não são adequados, até onde eu trabalho, por exemplo, eu tenho que subir escada, uma questão de acessibilidade mesmo, como eu te disse a gente ainda está engatinhando nesse sentido da acessibilidade para os próprios pacientes, mas também para os funcionários. A maior dificuldade é essa, a questão de acessibilidade mesmo (E7).”

As PcD física expressam maiores dificuldades, devido às suas características biológicas. Enfrentam obstáculo quanto à acessibilidade no local de trabalho, nas ruas e em ambientes públicos. Sem acessibilidade, a desigualdade é fortalecida. Além disso, se houvesse maior acessibilidade nos ambientes públicos, existiria também maior conscientização da sociedade e colegas de trabalho, pois observariam práticas de diversidade, o que possibilitaria a sensibilização da população (Vasconcelos, 2010).

Percebemos que as empresas não têm nenhum plano para receber funcionários com deficiência, apenas quando as organizações contratam PcD é que os responsáveis pela organização vão procurar meios de adaptar essas pessoas no ambiente de trabalho (Tanaka & Manzini, 2005).

c) Análise da QVT – dimensões BPSO

Ao analisar as quatro dimensões da abordagem BPSO de Limongi-França (1996), é realizada a codificação e a categorização, a partir das transcrições das entrevistas realizadas com os funcionários públicos com deficiência e documentos da prefeitura. Na codificação, encontram-se nos textos palavras e expressões que apresentavam similaridades e frequências, e verifica-se a importância delas para a interpretação das quatro dimensões da QVT (Bardin, 2016). A Figura 1 apresenta o processo de codificação e categorização utilizado nessa pesquisa.

Figura 1.*Processo de codificação e categorização dos dados*

Na Figura 1 apresentam-se as categorias que se referem às dimensões da abordagem BPSO. Em cada categoria se analisam aspectos correspondentes a cada dimensão. Na coleta de dados e no processo de análise são definidos como códigos ligados às categorias, alguns deles apresentam subcódigos, que exemplificam o item encontrado na categoria.

Na sequência identificam-se os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais da QVT, de maneira específica, com questões relacionadas a cada uma das dimensões.

d) Dimensão Biológica

A maioria dos funcionários pesquisados gostariam de ter acesso a espaços maiores para se sentirem confortáveis. Devido à questão dos gastos públicos de cada gestão, ainda não aconteceram

adequações em todas as estruturas municipais (Zmitrowicz et al.,2013). Os prédios antigos da prefeitura ainda são inadequados, mas as estruturas construídas mais recentes já estão adaptadas para atender as PcD, conforme observação in loco no local de trabalho do E10, e comentário dele, que descreve o seu espaço de trabalho como totalmente adequado.

Em relação à acessibilidade dos entrevistados do grupo de PcD visual, sua limitação não necessita de uma acessibilidade específica, mas comentam sobre a situação do seu ambiente de trabalho para demais PcD. Verifica-se que dos 6 (seis) entrevistados do grupo de PcD visual, 4 (quatro) declaram que o local de trabalho é acessível e 2 (dois) que não é.

Para os trabalhadores com deficiência física, observam-se maiores dificuldades em relação à acessibilidade. Dos 5 (cinco) entrevistados, para 2 (dois), os locais de trabalho são acessíveis e 3 (três) relatam a falta de acessibilidade. Os 2 (dois) entrevistados que falam que o local do trabalho é acessível comentam que o prédio da secretaria a que pertencem fica em outro espaço, o qual não é acessível. Quando necessitam estarem presentes nesse local, sentem dificuldades.

Observa-se, ainda, ser necessárias melhorias nos ambientes do setor público, pois alguns ambientes são mais acessíveis devido ao uso da população em geral. Uma professora entrevistada diz que as escolas possuem rampa de acesso para inclusão dos alunos.

Relembra-se o estudo de Pruettikomom e Louhapensang (2018) mostrando que na Tailândia há inclusão e existe uma maior preocupação com as PcD no mercado de trabalho. As empresas proporcionam mobiliários para cada tipo de deficiência, como equipamento de comunicação para pessoas que possuem audição prejudicada. Assim, percebe-se o quanto essas ações precisam ser difundidas no Brasil.

Conforme a crítica apontada pelos autores Ferreira et al.(2018), o setor público que propõe vagas de emprego age como mediador e, de forma quantitativa, auxilia o problema da “inserção”. Porém, deve também promover a “inclusão” na forma de acessibilidade e de promoção à saúde. Dessa forma, foi questionado aos servidores se a gestão da prefeitura promove palestras e eventos que tratam sobre a saúde e a prevenção de acidentes no trabalho.

Eles descrevem ações como: lives sobre saúde mental, palestras sobre acidente de trabalho e qualidade de vida, palestras com médico, ginástica laboral e aulas de pilates. Os servidores comentam que essas ações acontecem eventualmente, não existem orientações periódicas.

Analisando as informações, verifica-se no site da prefeitura, no portal do servidor, cursos e treinamentos disponíveis para os servidores acessarem de forma online. Também se encontram no site informações sobre o funcionamento das aulas citadas nas entrevistas pelos servidores.

e) Dimensão Psicológica

Conforme descrito na literatura de Limongi-França (2009), a dimensão psicológica corresponde à personalidade de cada pessoa, envolve interesses, particularidades, autoestima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais, além do sentimento de estar sendo valorizado.

Sobre a dimensão psicológica da QVT dos trabalhadores com deficiência, questiona-se, se os entrevistados já sofreram algum preconceito ou discriminação, tanto dentro quanto fora do seu ambiente de trabalho e se eles poderiam compartilhar alguma experiência.

Os funcionários com deficiência visual relatam casos semelhantes, porque, segundo eles, a deficiência visual não é tão aparente, não possui estigma e a sociedade não percebe como deficiência. Dos 6 (seis) entrevistados desse grupo, 5 (cinco) passaram por casos parecidos sentindo-se incomodados.

O E1, relata: "Eu já ouvi colegas falando assim, se não fosse pela cota, tinha fulano que não entrava, sabe. Esse é um tipo de discriminação e nós que temos deficiência, no meu caso que é a visual, [...]. Mas assim lá no meu local de trabalho com meus colegas, isso não acontece". Já o E3 coloca que: "nunca tive esse problema até por que hoje a grande maioria nem sabe. Todo mundo vê que eu uso óculos, mas nem sabe o tamanho que é a deficiência. E como eu te falei eu não sinto que isso aí, me limite".

Pelos relatos, percebe-se que as PcD visual se consideram com uma pequena limitação, observam que os colegas de trabalho e as pessoas no seu convívio não as enxergam como uma PcD e nem as tratam de maneira diferente. Porém, como notado pelo E1, recebem críticas discriminatórias, quanto à sua capacidade. O E2 também cita uma situação parecida, quando necessitou comprovar sua deficiência, pois fizeram uma denúncia de que ele havia assumido um concurso como PcD, mas não tinha deficiência. Ele relata que foi uma situação constrangedora, assim apresentou novamente toda a documentação comprovando sua deficiência.

O preconceito com as PcD física é mais evidente, pois estas apresentam estigmas e a sociedade passa a olhá-las de uma maneira que retrata a discriminação e distinção no tratamento. De maneira geral, os 5 (cinco) entrevistados afirmam que, atualmente, no seu trabalho, não existe preconceito e expõem suas experiências fora do trabalho e em seus antigos empregos.

Acompanhado os relatos, compreende-se que o grupo de PcD, ao longo da sua história de vida, foi discriminado. Devido à sua limitação mais visível, ocorre a marginalização, uma vez que não

se enquadram no padrão definido pela sociedade. O indivíduo acaba experienciando a discriminação, sendo tratado com desprezo e recebendo julgamento devido à sua limitação (Reis et al.,2019).

O E10 relata um episódio que aconteceu no seu ambiente de trabalho, o qual o levou a pedir transferência:

“Sempre existe um preconceito muitas vezes velado né e direto também, já passei por preconceito na unidade de saúde que eu trabalhava anteriormente, inclusive eu pedi para sair de lá justamente porque a minha coordenadora foi preconceituosa comigo, sabe. Aí eu já não me senti bem naquele ambiente de trabalho, aí eu pedi transferência e aqui eu fui muito bem acolhido. Acho que a colega talvez não por mal, mas a colega não compreende ainda a dificuldade do deficiente físico. Então eu estacionava meu carro bem próximo à entrada da unidade de saúde por conta da chuva, porque lá tem uma cobertura e quando estava chovendo eu tinha que estacionar porque até eu descer a minha cadeira de rodas, eu me molhava todo, então eu estacionava com uma parte do carro debaixo da cobertura. Daí ela brigou comigo por conta de eu estacionar naquele lugar, eu expliquei, mas ela não foi compreensível (E10).”

Nesse relato do servidor, percebe-se o quanto a sociedade ainda precisa ter empatia com as demais pessoas. Questiona-se como o servidor se sentiu nessa situação: “Ah, fiquei muito triste, abalado, aí busquei meu coordenador da área da saúde, não coordenador do posto que foi o que cometeu esses episódios horríveis, aí prontamente me transferiu pra outra unidade de saúde”.

O preconceito ainda é existente na sociedade, muitas vezes, acredita-se que o tema não precisa ser abordado porque a sociedade já está conscientizada, mas a realidade não é essa. O preconceito ainda faz parte do ser humano, que tem um olhar de julgamento e não presta solidariedade ao outro, sendo um impacto negativo que as PcD enfrentam.

Com o preconceito evidente no local de trabalho, o papel do gestor é muito importante. Vaz et al. (2020) afirma que os gestores devem buscar estratégias de forma a propiciar a aceitação e valorização do profissional com deficiência e entender as dificuldades por ele sofridas. Observa-se a atitude positiva do superior da área na qual o entrevistado atua, transferindo-o para outra unidade, sendo este novo ambiente, um lugar onde o servidor se sente acolhido e feliz por fazer parte da equipe e pode desenvolver seu trabalho de maneira satisfatória.

A partir das entrevistas constata-se que, no momento atual, após a adaptação e também mudança de local de trabalho, os servidores que passaram por essas situações de preconceito e os demais, sentem-se incluídos e respeitados, percebem que os colegas enxergam que eles são capazes de exercer sua função (E4).

f) Dimensão Social

Essa dimensão diz respeito à atribuição dos grupos e comunidade de que cada pessoa participa, os valores, as crenças, a família, o trabalho, a localização geográfica e o meio ambiente. Nesse aspecto, o empregador apresenta para os funcionários ofertas de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criação de oportunidades de lazer, esporte e cultura (Limongi-França, 2009).

Procurando verificar se acontece a socialização das PcD, questiona-se se a prefeitura municipal proporciona aos servidores alguma oportunidade de socialização, lazer e atividades culturais e se eles participam.

Os entrevistados, afirmam que existem algumas atividades. Conforme o E2, na sua equipe de trabalho são realizados encontros que promovem a capacitação e trocas de conhecimento e momentos de lazer, ele também participa de aulas de pilates e yoga, que são atividades fornecidas pela prefeitura. O E3 e E8 comentam que no dia do funcionário público é realizada uma gincana entre os servidores com atividades esportivas e que, em comemoração ao Dia do Professor, a secretaria de educação promove um jantar.

Conforme relatado na dimensão biológica, há o projeto implantado pela prefeitura, com diversas aulas de atividades físicas, em que todos os servidores podem participar. Essa ação também propicia a socialização entre os funcionários públicos. E para as PcD é essencial integrá-las nos ambientes.

No que se refere à interação com seus colegas fora do ambiente de trabalho e relacionamento com o gestor e demais servidores, todos os entrevistados dão uma resposta positiva, afirmando que existe uma relação de respeito e conversas descontraídas em um ambiente tranquilo. O E3 e E4 comentam que geralmente realizam confraternizações no final de ano, no dia do funcionário público, no dia da diretora, quando é aniversário de algum servidor e, também, em comemorações como festa junina.

O E2 também comenta: “com os colegas mais próximos do trabalho a gente tem uma relação muito boa, às vezes sai pra tomar alguma coisa, comer alguma coisa, sabe, é uma relação muito boa”. Observa-se que o trabalho é um elemento importante para o homem, possibilita interações sociais, contribui para aprendizagem e crescimento pessoal. E, principalmente para as PcD, o sentimento de fazer parte do grupo no convívio com os colegas de trabalho é fundamental (Medeiros, 2017). É questionado se os servidores têm oportunidade de expressar suas ideias e opiniões sobre alguma atividade que realizam. Constata-se que todos são ouvidos e expõem seu ponto de vista em relação ao seu trabalho.

Percebe-se assim que as pessoas, estando em um ambiente em que se sintam acolhidas e respeitadas, conseguem manifestar suas opiniões, sem receio de julgamentos. Essa questão para o público deficiente é de suma importância, pois, por muito tempo, foi deixado de lado pelas organizações, sendo contratados somente quando determinado por lei (Ferreira et al, 2018).

g) Dimensão Organizacional

Conforme abordado na teoria, esse aspecto tem ligação com o porte da empresa, a cultura organizacional, os relacionamentos, as práticas de gestão, a valorização da imagem corporativa, a competitividade e o segmento em que atua. Há alguns indicadores usados para analisar essa vertente: treinamento e desenvolvimento; processos de tecnologia; comitês de decisão; ausência de burocracia; e rotinas de pessoas (Limongi-França, 2009; Oliveira et al., 2015).

Na dimensão organizacional questiona-se se a prefeitura possui políticas e práticas de socialização da PcD, constatando-se que, para os servidores, não existem programas. O E2 relata que na secretaria em que ele atua existe o conselho de PcD, que é bem atuante, porém esse conselho atende as PcD da comunidade e não possui trabalhos voltados as PcD que trabalham na prefeitura. É preciso cuidado ao tratar as questões de inclusão das PcD. É necessário dar apoio aos servidores, mas também saber que eles são capazes de realizar seu trabalho, mesmo com suas limitações (Sá et al., 2017).

Em relação ao oferecimento de oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional aos funcionários e se os menos já participaram, estes relatam que a prefeitura fornece constantes capacitações voltadas para sua área de atuação. O E5 e E10, que trabalham na área da saúde, comentam que frequentemente são realizados treinamentos, eventos, palestras, cursos de aperfeiçoamento e orientações. Os cursos são gratuitos e, devido à pandemia, estão sendo realizados online, podendo ser consultados no site da prefeitura. Identifica-se que a prefeitura tem a preocupação com o aprimoramento dos trabalhadores, promovendo formações na área em que o servidor atua (Vaz et al., 2020).

Os entrevistados, em geral, informam que não há cursos que sejam voltados especificamente aos funcionários com deficiência. Todavia, foi implementado um curso de Libras (Língua Brasileira de Sinais), os funcionários que tivessem interesse poderiam participar. No site da prefeitura encontra-se a notícia sobre a conclusão do curso de Libras. Para a secretária de Administração, a proposta do curso surgiu pensando no desenvolvimento pessoal dos servidores e na acessibilidade da comunidade surda, tanto dos funcionários como da comunidade atendida (Diário de Campo).

Quanto à implantação de melhorias no processo de trabalho e novas tecnologias no ambiente, os servidores abordam de maneira geral a evolução tecnológica que ocorreu ao longo dos anos e foi implantada para melhorar os processos de trabalho. O E10 e E11, da área da saúde, comentam que a tecnologia que eles possuem é suficiente para o trabalho desenvolvido, utilizam prontuários eletrônicos para os pacientes e os equipamentos são de qualidade.

No que tange ao assunto da comunicação, é questionado aos servidores como se dá essa questão no ambiente em que atuam. As opiniões ficam divididas, 4 (quatro) acham que ainda deve melhorar e 7 (sete) retratam a comunicação de forma positiva no setor onde atuam. Entre os fatores-chaves para a QVT está a comunicação, bem como o relacionamento chefe-subordinado e demais colegas, que contribuem para a organização do trabalho (Sampaio, 2012).

Com o decorrer das entrevistas, apresenta-se a questão da valorização do servidor, que colabora com a motivação do funcionário. O E3 explana que existe o plano de cargos e salários, descrito na Lei Complementar nº 120/2020 (Guarapuava, 2020). Na opinião do servidor, isso é um grande estímulo e a questão salarial é o que mais incide na motivação. O E4 sente-se valorizado ganhando elogios. Fala com orgulho que, em 2019, ganhou um prêmio porque desenvolveu um trabalho, sentido, assim, o reconhecimento no desenvolvimento da sua função. A valorização do profissional é essencial para QVT (VAZ et al., 2020). Conforme o E5 relatou, deve-se procurar uma outra forma de avaliação, pois a valorização é importante, sendo que o servidor público é um elo entre a gestão pública e a população, e é direito dele ter uma merecida valorização e reconhecimento tanto por parte da administração pública como também pela sociedade (Antunes, 2015).

No estudo de Schröder, Cantorani, Vargas e Vargas (2015) a percepção é mais elevada da QV entre as PCDv que praticam o goalball em comparação ao grupo que não pratica. A questão que mais se destacou a favor dos praticantes de goalball foi a relacionada à discriminação. A favor dos não praticantes de atividade física, a questão relacionada ao impacto da deficiência foi mais bem percebida.

Conclusões

Este estudo apresentou as quatro dimensões da QVT, utilizando a abordagem BPSO (Cezar et al., 2022; Limongi-França, 1996;), a partir da percepção de servidores com deficiência, de uma prefeitura municipal do interior do Estado do Paraná no Brasil, por meio da pesquisa qualitativa descritiva.

O estudo contribui de várias maneiras para a academia, esta pesquisa busca contribuir na literatura acerca da QVT das PcD, identificando-se poucos estudos nos últimos anos, relacionando as duas temáticas conjuntamente. Dessa forma, procura-se desenvolver um referencial teórico que dê suporte a essa problemática, buscando aproximação dos temas, com intuito de consolidar as discussões que envolvem também o setor público, que é um dos maiores empregadores nas cidades do Brasil.

A pesquisa também contribui para dar mais visibilidade às PcD. Trazer esse assunto é relevante para disseminar a inclusão, mostrar o potencial e a importância do trabalho para as PcD – sendo considerado, por elas próprias, um aspecto positivo ter conseguido um emprego. Como contribuição prática para as organizações, incluindo o âmbito público municipal a qual se realizou a pesquisa, o estudo permite que estas possam compreender melhor as PcD e a importância da QVT, utilizando a abordagem BPSO, permitindo melhorar o entendimento dos problemas organizacionais e analisando as informações apresentadas pelos empregados (Limongi-França, 2009).

A gestão da QVT envolve aspectos importantes de gestão de pessoas como: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de competências, sistemas de avaliação de desempenho, plano de carreira (aspectos psicológicos e organizacionais), bem como aspectos biológicos e sociais para a QVT dos servidores das organizações. Não basta somente contratar as PcD por meio do concurso público, mas sim, promover a inclusão de fato.

Como sugestão de estudos futuros, indica-se que sejam realizadas pesquisas da QVT das PcD em empresas privadas, fazendo uma comparação entre os setores. E no setor público municipal de outras cidades no Brasil, realizando assim uma avaliação da atuação das prefeituras brasileiras. Sugere-se também verificar em estudos futuros a QVT no setor estadual e federal, para avaliar as diferenças dos setores e quais os pontos que podem ser aperfeiçoados.

Referências Bibliográficas

- Albuquerque, L. G. & Limongi-França, A.C. (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, 33(2), 40-51. <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3302040.pdf>
- Antunes, F. F. (2015). *A valorização do servidor público*. Manancial Repositório Digital da UFSM. Santa Catarina. <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/15294>
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- BRASIL. (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro, 1990. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho, 1991. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.
- Cezar, S. D., Stefani, S. R., & Andrade, S. M. de. (2022). QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SEUS DESAFIOS: A PERCEPÇÃO DE ENFERMEIROS SOBRE A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NO AMBIENTE PROFISSIONAL. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, 26(2), 122–142. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/42111>
- Ferreira, V. S., Ferreira, V. & Sampaio, T. S. (2018). Empregabilidade de Pessoas com Deficiência: Avanços e Desafios. *Anais do 10º SIEPE. Unipampa*. <https://doi.org/10.34117/bjdv5n3-1258>
- Freitas, A. L. P. & Souza, R. G. B. (2009). Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Sistemas & Gestão. Niterói*, 4(2), p. 136-154. <https://doi.org/10.7177/sg.2009.V4N2A4>
- Godoy, A. S. (1995). A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, 35(4), 65-71.
- GUARAPUAVA. Lei Complementar nº 120, de 18 de março, 2020.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). Censo demográfico 2010. População residente por tipo de deficiência permanente. <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>
- Instituto Ethos (2016). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento.
- Limongi-França, A. C. (1996). Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Tese de Doutorado. FEA-USP. São Paulo. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>
- Limongi-França, A. C. (2009). *Qualidade de vida no trabalho QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial* (2ª ed). Editora Atlas S.A.
- Martinez, V. L. P. R. (2008). Gestão da Diversidade e pessoas com deficiência: Percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas. Dissertação de Mestrado. FEA-USP. São Paulo. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04092008-165226/pt-br.php>
- Medeiros, J. P. (2017). O entendimento de servidores públicos como base para ações de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho implantado em um governo de estado. *Cadernos da escola do legislativo*, 19, 69-93. <https://cadernosdolegislativo.almg.gov.br/seer/index.php/cadernos-ele/article/view/184>
- Minayo, M. C.S. (1998). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (5. Ed). Hucitec-Abrasco.
- Oliveira, R. R., Silva, I.B., Castro, D. S. P. & Limongi-França, A.C. (2015). Qualidade de vida no trabalho (QVT): Um estudo com professores dos institutos federais. *Holos*, 31(6), 432. <https://doi.org/10.15628/holos.2015.1726>
- OMS (1946) – Organização Mundial da Saúde. WHO (World Health Organization) Constitution of the World Health Organization. Basic Documents. WHO. Geneva.
- Pruettikomom, S. & Louhapensang, C. A. (2018). Study and Development of Workplace Facilities and Working Environment to Increase the Work Efficiency of Persons with Disabilities. *Hindawi The Scientific World Journal*. 3142010.

- Reis, J. G., Araújo, S. M., & Glat, R. (2019). Autopercepção de pessoas com deficiência intelectual sobre deficiência, estigma e preconceito. *Revista Educação Especial, 32*, 103. <https://doi.org/10.5902/1984686x33882>
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). (2019). Sumário Executivo. http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf
- Sá, M. A. D., Oliveira, M. I. M.; Dias, S. M. R. C. & Barbosa, M. L. A. (2017). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. *Revista de Gestão, 24*(1), 13-23. <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/129376>
- Sampaio, J. dos R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 12*(1), 121-136. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011
- Santos, K. G. B. & Santos, C. E. R. (2014). Dependência municipal das transferências do fundo de participação dos municípios: uma análise para os municípios do Sul da Bahia entre 2008 e 2012. In: Anais do IV Encontro do Economista & IV Encontro de Egressos. UESC. Ilhéus, Bahia.
- Santos, D. B.; Garcia, M. G. & Barba, P. C. S. D. (2017). Qualidade de vida das pessoas com deficiência: revisão sistemática no âmbito de trabalhos brasileiros publicados em bases de dados. *RBQV, 9*(1), 45-62. DOI: 10.3895/rbqv.v9n1.4655
- Schröder, S.; Cantorani, S. R. H.; Vargas, L. M. & Vargas, T. M. (2015). A influência da prática do goalball e da deficiência na percepção da qualidade de vida de pessoas com deficiência visual. *RBQV, 7*(3), 181-189. DOI: 10.3895/rbqv.v7n3.3218
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista brasileira de educação especial, 11*(2), 273-294. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382005000200008>
- Vasconcelos, F. D. O. (2010). O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 35*(121), 41-52. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000100006>
- Vaz, G. A, Siqueira, L. F, Lemos, M, Silva, R. A; Leiri, T. N. & Santos, E. J. (2020). As barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente organizacional. *Revista Multidebates, 4*(2). 2594 – 4568. <https://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/228>
- Walton, R. E. (1973). Quality of wordking life: whats is this? *Management Review, 15*(1), 11-21.

QUALITY OF WORK LIFE: PERCEPTION OF PUBLIC EMPLOYEES WITH DISABILITIES

Abstract

Quality of Life at Work (QLW) of people with Disabilities (PwD) is still little studied in the world. The identified studies are related to the insertion of PwD in the labor market and in companies. Objective: To understand the perception of Quality of Life at Work (QLW), from the point of view of employees with disabilities, of a city hall in the interior of the State of Paraná. Methodology: It is characterized as descriptive qualitative. Data collection took place through semi-structured interviews and a survey of bibliographic research. For data analysis, content analysis was used. Results: The study presents the profile of those investigated. Understanding of QWL for workers – visual and physical PwD. The biological, psychological, social and organizational aspects of QWL are identified, describing the positive and negative aspects of QWL, identifying the positive aspects that prevail over the negative ones. It contributes to giving more visibility to PwD and to spreading inclusion. For organizations, it allows them to better understand the PwD and the importance of QLW.

Keywords: Quality of life at work. Person with disabilities. City public employees. PwD.