



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**CENTRO DE HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**MESTRADO EM PSICOLOGIA**

**ELISANGELA DE CASTRO FREITAS OLIVEIRA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**FORTALEZA**

**2013**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca de Ciências Humanas

- 
- O46q Oliveira, Elisangela de Castro Freitas.  
Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência / Elisangela de Castro Freitas Oliveira. –  
2013.  
111 f. : il., enc. ; 30 cm.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Departamento  
de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2013.  
Área de Concentração: Processos de mediação: trabalho, atividade e interação social.  
Orientação: Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá.
- 1.Qualidade de vida no trabalho – Fortaleza(CE). 2.Deficientes físicos – Emprego – Fortaleza(CE).  
3.Comportamento organizacional – Aspectos sociais – Fortaleza(CE). 4.Habilidades sociais –  
Fortaleza(CE). 5.Ambiente de trabalho – Fortaleza(CE). 6.Universidades e faculdades particulares –  
Fortaleza(CE). I. Título.

---

CDD 362.40484098131

ELISANGELA DE CASTRO FREITAS OLIVEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Processos de mediação: trabalho, atividade e interação social.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro  
Tupinambá

FORTALEZA

2013

ELISANGELA DE CASTRO FREITAS OLIVEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Psicologia. Área de concentração: processos de mediação: trabalho, atividade e interação social.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará – UFC

---

Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima  
Universidade Federal do Ceará - UFC

---

Prof. Dr. Sidney Nilton de Oliveira  
Universidade Federal do Paraná - UFPR

## AGRADECIMENTOS

A Deus, minha fonte de energia para enfrentar com segurança, disposição e otimismo os desafios apresentados pela vida.

Aos meus pais, Aderson e Rosa, pelo amor que têm dedicado a mim, pela orientação firme, credibilidade e pelos esforços materiais e afetivos que fizeram para suprir todas as minhas necessidades.

Ao meu esposo, José, pelo caminhar juntos nesta jornada da vida, sempre tão atencioso, compreensivo, sem medir esforços para auxiliar, propiciando um ambiente favorável ao estudo das atividades do mestrado. À nossa filha Pâmela pela compreensão e apoio nas minhas ausências necessárias para o estudo e prática da pesquisa.

A toda minha família pelo incentivo nesta caminhada do mestrado. Em especial, minha irmã Cíntia, pelas escutas das angústias, das expectativas, no acompanhamento de todo o processo de qualificação até o presente momento; ao cunhado Maurício, pela sua atenção, dedicação e disponibilidade na formatação do trabalho; e cunhado Olívio pelo apoio inicial na organização do projeto de pesquisa diante da seleção do mestrado.

Ao meu orientador, professor, Caubi, por me guiar de forma responsável e disciplinada, pelas suas indagações, reflexões, indicações, por estar sempre disposto a ouvir e a manter um relacionamento de aprendizado constante.

Aos colegas da turma do mestrado, em especial, aos amigos da área da Psicologia Organizacional: Thiago, sempre disposto a contribuir com sugestões e indicações teóricas e práticas; Talitta, minha companheira na orientação e Vanessa.

Aos professores do Mestrado, por contribuírem com discussões pontuais e por propiciarem um contexto de profundo aprendizado. Em especial, ao professor Cássio, pelo auxílio nos momentos necessários. Aos servidores do departamento de Psicologia, em especial, ao Helder, pela sua disposição em auxiliar, sempre a tempo, em tudo que solicitei.

À instituição de ensino superior e as pessoas que entrevistei, pelo interesse em participar da pesquisa e de contribuir com suas opiniões que foram a essência deste trabalho.

À Funcap que propiciou o financiamento do estudo e da pesquisa.

## RESUMO

A pesquisa tem como tema a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT de Pessoas com Deficiência – PcD. Este assunto é relevante pela reflexão que proporciona sobre as possibilidades de inserção e manutenção desses trabalhadores no mercado de trabalho, promovendo um ambiente propício ao desenvolvimento de suas habilidades pessoais e profissionais. A pesquisa tem como objetivo analisar a QVT de PcD a partir da relação dos estudos de QVT e de fatores de capacidade profissional numa instituição de ensino superior. O estudo se propõe a identificar fatores de QVT, tendo como referência o modelo teórico de Walton; identificar fatores de capacidade profissional tendo como referência o modelo IMBA – Integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; relacionar e analisar os estudos de QVT com os fatores de capacidade profissional do modelo IMBA. A abordagem metodológica adotada foi a qualitativa, através do instrumento de entrevista. A análise dos dados foi feita através da técnica de análise de conteúdo. Os resultados referem um determinado grau de ausência de QVT, na percepção grupo pesquisado. Os fatores remuneração e condições de trabalho foram destacados como os mais valorizados. O desenvolvimento profissional, o crescimento profissional, a estabilidade na instituição e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal foram fatores indicados com valorização mediana; a integração social na instituição, os direitos na instituição e a importância da empresa na comunidade foram apresentados como os fatores que menos interferem na manutenção da QVT. Com relação aos fatores de capacidade profissional do modelo IMBA, o grupo apresentou compatibilidade parcial entre capacidade profissional e demandas do trabalho. Dos vinte e quatro fatores, apenas quatro tiveram correspondência entre demandas do trabalho e capacidade profissional, a saber: atenção no ambiente de trabalho; ser ágil no trabalho; capacidade pessoal nas decisões do trabalho e capacidade de comunicação com os clientes. Os instrumentos utilizados nesta pesquisa foram eficazes para a obtenção dos objetivos estabelecidos e contribuíram para a compreensão da temática, podendo ser úteis para aplicação em outras pesquisas e práticas na área da Psicologia Organizacional.

**Palavras-Chave:** Satisfação no trabalho. Capacidades profissionais. Gestão da diversidade.

## ABSTRACT

The research theme is the Quality of Working Life – QWL for People with Disabilities – PCD. This issue is relevant for consideration of possible insertion and maintenance of these workers in the labor market, promoting an environment conducive to the development of personal and professional skills. The research aims to analyze the QWT of PCD based upon the relationship between QWL studies and professional factors in a higher education institution. The study aims to identify factors QWT, with reference to the theoretical model of Walton; identify factors of professional reference to the IMBA model, relate and analyze studies with QWL factors IMBA professional model. The adopted methodological approach was qualitative, through interview. Data analysis was performed using the technique of content analysis by Bardin. The results refer to a certain degree in the lack of QWL in the researched group. The factors remuneration and working conditions were highlighted as the most relevant. Professional development, professional growth and stability in the institution and the balance between work and personal life factors were pointed with a median level of importance; social integration in the institution, the institution tights and the meaning of the enterprise in local community were presented as the factors that less interfere in the maintenance QWL. Concerning the factors of the professional capacity in the model IMBA, the group presented partial compatibility between professional and work demands. Among the twenty-four factors, only four of them correspond to work demands and professional abilities, namely attention in the workplace, agility at work; personal capacity to take decisions at work and communication skills with customers. The instruments used in this study (QWL factors and professional Capacity Factors Model IMBA) have been effective for the achievement the of established objectives and contributed to the understanding of the theme as well as, and may be useful for application in other researches and practices in the field of Organizational Psychology.

**Keywords:** Job satisfaction. Professional capacities. Diversity management.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Justificativa e problema de pesquisa .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Objetivo geral .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Objetivos específicos .....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 Estrutura do trabalho .....</b>	<b>13</b>
<b>2 O MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Trabalho e pessoas com deficiência .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2 Legislação brasileira para pessoas com deficiência .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3 Gestão da diversidade nas organizações .....</b>	<b>30</b>
<b>3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Origens dos estudos sobre qualidade de vida nas organizações .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 Conceito de qualidade de vida no trabalho .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3.Principais modelos de qualidade de vida no trabalho .....</b>	<b>39</b>
<b>4 IMBA - UM INSTRUMENTO PARA A PRÁTICA DO PROFISSIONAL DE TRABALHO NA EMPRESA ....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Origem e conceitos.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2 Aplicações do IMBA em Organizações .....</b>	<b>50</b>
4.2.1 O caso da organização FORD.....	50
4.2.2 Cooperação em uma clínica de reabilitação .....	51
4.2.3 Gestão de inserção no trabalho na <i>Kali und Salz (K+S)</i> .....	52
4.2.4 Gestão de inserção no trabalho na <i>Deutschen Bahn AG.</i> ....	53
4.2.5 Integração de deficientes visuais e pessoas com lesões visuais no <i>Berufsförderungswerk Düren</i> .....	53
4.2.6 Experiência de aplicação do Modelo IMBA em duas organizações privadas no Estado do Ceará. ....	54
<b>4.3 Fatores psicossociais de capacidade profissional e qualidade de vida no trabalho .....</b>	<b>56</b>
<b>5 METODOLOGIA .....</b>	<b>64</b>
<b>5.1 Abordagem metodológica .....</b>	<b>64</b>
<b>5.2 Local da pesquisa e caracterização dos sujeitos participantes .....</b>	<b>65</b>
<b>5.3 Instrumento e coleta de dados .....</b>	<b>66</b>
<b>5.4 Análise dos dados.....</b>	<b>68</b>
<b>6 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA.....</b>	<b>72</b>
<b>6.1 Análise dos fatores de qualidade de vida no trabalho .....</b>	<b>72</b>
6.1.1 Remuneração .....	73
6.1.2 Condições de trabalho .....	73
6.1.3 Desenvolvimento profissional.....	74
6.1.4 Crescimento profissional e estabilidade na instituição.....	75



6.1.5 Integração social na organização .....	76
6.1.6 Direitos na instituição .....	77
6.1.7 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.....	77
6.1.8 A empresa e a comunidade.....	79
<b>6.2 Análise dos fatores de capacidade profissional.....</b>	<b>85</b>
<b>6.3 Análise da relação dos fatores de qualidade de vida no trabalho e de capacidade profissional .....</b>	<b>88</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>90</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO NOS SUJEITOS DA PESQUISA.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO A – COMPARAÇÃO DE PERFIS – FORMULÁRIO PRINCIPAL INSTRUMENTO ORIGINAL.....</b>	<b>110</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O interesse pela temática Qualidade de Vida no Trabalho - QVT surgiu da experiência profissional da pesquisadora na área da Psicologia Organizacional, por meio da prestação de serviços em organizações nos subsistemas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas. A convivência nas organizações contribuiu com a realização de observações pertinentes ao assunto e com a identificação de inquietações individuais e coletivas de trabalhadores com relação ao local de trabalho e ao bem estar das pessoas no ambiente laboral. Além de se tratar de um tema que esteve presente ao longo das atribuições da pesquisadora, como psicóloga organizacional, a QVT já se configura como um campo de interesse de estudiosos da organização. Acrescenta-se que este trabalho está vinculado a um interesse pessoal na pesquisa acadêmica e na carreira em docência.

A realidade atual pressupõe a presença de trabalhadores com características diferenciadas que antes eram ignorados ou esquecidos. Esses trabalhadores estão cada vez mais imersos no ambiente laboral, fazendo surgir assim, a necessidade de estudos mais intensos sobre a gestão da diversidade nas organizações.

A pesquisa pretende, portanto, dar ênfase ao trabalho de pessoas com deficiência – <sup>1</sup>PcD tendo em vista a necessidade de uma maior inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, como também, um melhor aproveitamento de suas capacidades profissionais. Nesse sentido, este estudo assume uma importância individual (do trabalhador) e coletiva (da organização) visto que, busca também abranger questões sociais, políticas e econômicas pertinentes.

---

<sup>1</sup> PcD – No desenvolvimento deste trabalho, será empregado o termo “pessoas com deficiência”, por tratar-se, conforme Sasaki (2003), de expressão designada por estas próprias pessoas em acordo mundialmente reconhecido e por estar inserido na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência.

## 1.1 Justificativa e problema de pesquisa

O cenário recente da gestão do trabalho das PcD contempla alguns aspectos fundamentais que são descritos por Carvalho-Freitas (2007) ao relatar que os empregadores desconhecem a capacidade de trabalho desses profissionais. A autora também destaca a ocorrência da segregação dessas pessoas em setores específicos da organização e a delegação de práticas de trabalho pouco valorizadas, salientando, por fim, que o trabalho das PcD não é reconhecido como fator importante para a melhoria das condições de vida.

Silva (2003) destaca a importância do desenvolvimento de pesquisas relacionadas às PcD em virtude do valor econômico da mão de obra não utilizada quando esses trabalhadores ficam à margem do processo produtivo, e quando à perda da produtividade pessoal. A autora também aponta como fator de viabilidade da temática a importância do valor próprio do ser humano, afirmando que:

[...] nenhum grupo social pode se arrogar o direito de impedir um de seus membros de atingir o máximo do seu potencial latente, pois o direito à realização pessoal é muito próprio do homem, independente das diferenças individuais [...]. (SILVA, 2003, p. 382).

Dando continuidade às argumentações favoráveis à participação das PcD no mercado de trabalho, Heinski (2004) aponta que três dimensões devem ser consideradas: as dimensões ética da responsabilidade social, estratégica e legal.

O referido autor esclarece que a dimensão ética da responsabilidade social abrange práticas sociais que repercutem na melhoria da QVT da sociedade. Na dimensão estratégica a empresa assume a visão de que as PcD têm condições de exercer as atividades laborais com competência. Isso requer que as organizações desenvolvam uma filosofia de respeito à diversidade. A diversificação da mão-de-obra assume uma estratégia de negócios, aumentando a competitividade sem a exclusão dos grupos minoritários. A dimensão legal se caracteriza pela imposição da contratação de PcD por meio de leis específicas que determinam o sistema de reserva de vagas no mercado de trabalho que, no Brasil, possui diferenciações entre os setores público e privado.

Constata-se, também, o número reduzido de pesquisas na área da Psicologia Organizacional relacionadas ao público de PcD, especialmente, de acordo com Carvalho-Freitas (2007, p. 29), “[...] estudos que verifiquem a percepção dessas pessoas sobre sua qualidade de vida no trabalho, isto é, sobre suas condições de trabalho, seus direitos e suas possibilidades de crescimento”.

Diante das considerações apresentadas, compreende-se que o tema *Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência* assume uma relevância significativa para a reflexão de possibilidades de inserção e manutenção desses trabalhadores no mercado de trabalho. Percebe-se assim que, além da inserção das PcD é necessário também proporcionar um ambiente em que possam desenvolver suas habilidades pessoais e profissionais. Para tanto é fundamental que seja ampliado o conhecimento sobre a QVT das PcD, buscando a aproximação de estudos e teorias que contemplem tanto fatores de ordem física como psicossociais relacionados ao tema em questão.

Nesse sentido, destacam-se o modelo teórico de Walton (1973) e o modelo Integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – IMBA<sup>2</sup> (GLATZ, MOZDZANOWSKI, TUPINAMBÁ, 2011) como possibilidades de ampliação e aprimoramento desses estudos.

O modelo teórico da concepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho de Walton (1973) se apresenta como referencial para o atual estudo por contemplar os aspectos relevantes para a compreensão da QVT de forma a abranger as dimensões física, psíquica e social e também, pelo seu uso em pesquisas afins no Brasil e no exterior; sendo considerado o autor clássico mais referenciado nos estudos sobre QVT.

O modelo de integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – IMBA teve origem em 1986 por meio de estudos e pesquisas nas áreas da Medicina e da Psicologia do Trabalho, envolvendo profissionais da medicina, ergonomia e psicologia, vinculados à Universidade de Essen e à Universidade de Siegen na Alemanha. O IMBA foi desenvolvido em nome do Ministério Federal de Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha. A pesquisa para a criação do modelo foi baseada na Resolução Europeia dos Procedimentos de Trabalho de Avaliação para a Integração e Reabilitação de Pessoas com Deficiência. (GLATZ, MOZDZANOWSKI, TUPINAMBÁ, 2011).

---

<sup>2</sup> IMBA (*Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt*).

O IMBA é um modelo com o qual pode se buscar uma colocação adequada de trabalho para as pessoas que apresentam alguma deficiência, com vistas a integrá-las de forma plena à vida laboral. O nomeado instrumento permite comparar requisitos do lugar de trabalho e perfil de capacidade profissional dessas pessoas. Tendo como base estas comparações, espera-se encontrar decisões mais seguras sobre práticas de trabalho apropriadas às necessidades apresentadas pelo trabalhador em questão.

Este modelo pode ser utilizado no contexto das organizações, por meio da psicologia organizacional, pela identificação de fatores de capacidade profissional ligados ao cargo e ao trabalhador; no desenvolvimento de análises profissiográficas, como também, na elaboração de métodos e recursos para a reinserção profissional de PcD.

O IMBA se baseia em um catálogo padronizado e sistematizado de fatores de capacidade profissional, englobando aspectos de ordem física, ambientais, segurança do trabalho, organização do trabalho e qualificações-chave. Na prática, o método pode ser também utilizado nas áreas de prevenção, reabilitação e reintegração profissional. (GLATZ, MOZDZANOWSKI, TUPINAMBÁ, 2011).

O modelo IMBA está sendo introduzido no Brasil por meio da tradução e adaptação de seus instrumentos com o intuito de promover a sua validação e implantação em pesquisas locais e nacionais (TUPINAMBÁ et al., 2012b). Esse trabalho de tradução está sendo regido pela equipe da RINEPE (Rede Internacional de Estudos e Pesquisas sobre Liderança e Empreendedorismo) da Universidade Federal do Ceará – UFC. Além disso, foram desenvolvidos trabalhos de pesquisa com temáticas ligadas ao conceito de competência no trabalho à luz do modelo IMBA (TUPINAMBÁ et al., 2012a) à tradução e adaptação cultural do modelo IMBA para a reinserção e adequação laboral (TUPINAMBÁ et al., 2012b); ao papel do psicólogo organizacional em uma proposta multidisciplinar e intercultural de inclusão de PcD (FEITOSA et al., 2012); e às qualificações-chaves, dimensões psicossociais e competência (TUPINAMBÁ et al., 2012). Estes trabalhos foram apresentados no V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – V CBPOT, ocorrido na Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ em maio de 2012.

Neste estudo, será realizado um recorte teórico enfocando apenas os fatores relacionados às qualificações-chave denominados de fatores psicossociais de capacidade profissional. O termo capacidade profissional é compreendido nesta pesquisa, como um conceito similar ao de competência profissional definido por Fleury (2001) como um saber

agir responsável e reconhecido tendo como resultado a mobilização, a integração, a transferência de conhecimentos, recursos e habilidades, que tragam valor econômico para a organização e também valor social ao trabalhador.

Nesse sentido, estabelece-se o problema de pesquisa que será norteado pela seguinte pergunta: *Como pode ser compreendida a QVT de PcD a partir da relação dos estudos sobre QVT e de fatores de capacidade profissional?*

A pesquisa parte dos seguintes pressupostos:

a) quando a QVT é favorável, há uma tendência do trabalhador em desenvolver capacidades profissionais gerando satisfação no trabalho;

b) a satisfação no trabalho ocorre quando as capacidades profissionais das PcD são compatíveis com a função que desempenham;

c) o favorecimento da relação entre demandas profissionais e das atividades de trabalho implica no aumento da QVT.

Nessa perspectiva, pretende-se aproximar um modelo que tem como proposta o amparo de atividades com o fim de inclusão social (IMBA), com o conhecimento da QVT para que, alinhados, possa-se obter indicativos para a construção de saberes e práticas no âmbito da psicologia organizacional, bem como, desenvolver subsídios para estudos posteriores acerca desse modelo e de sua viabilidade no Brasil.

O presente estudo não pretende esgotar os assuntos relacionados a esta temática, mas, visa a contribuir para a formação de debates e de aperfeiçoamento de produções futuras nessa área do conhecimento sobre a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência, especialmente na realidade organizacional considerada, nomeadamente, a realidade do trabalho em instituições de ensino superior.

O objetivo geral e objetivos específicos desta pesquisa são descritos a seguir.

## **1.2 Objetivo geral**

- Analisar a QVT de PcD a partir da relação dos estudos de QVT e de fatores de capacidade profissional numa instituição de ensino superior.

## **1.3 Objetivos específicos**

- Identificar, junto aos sujeitos da pesquisa, fatores de QVT, tendo como referência o modelo teórico de Walton;

- Identificar, junto aos sujeitos da pesquisa, fatores de capacidade profissional tendo como referência o modelo IMBA;

- Relacionar e analisar os estudos de QVT com os fatores de capacidade profissional do modelo IMBA.

## **1.4 Estrutura do trabalho**

Este trabalho tem início com a introdução em que é realizada a apresentação do tema de pesquisa, sua justificativa e relevância do estudo. Os pressupostos da pesquisa e seus objetivos geral e específicos também são descritos nessa seção.

A seguir é apresentado o referencial teórico que fundamenta a pesquisa. Este tópico se inicia com a contextualização do mundo do trabalho, mais especificamente, o trabalho das pessoas com deficiência, como também, a legislação brasileira relacionada a este público e a gestão da diversidade nas organizações. É realizado um levantamento teórico sobre os estudos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho compreendendo, suas origens nas organizações, os principais conceitos, abordagens e teóricos. Em seguida também são expostas as propostas do modelo IMBA, seus principais conceitos e finalidades, exemplos de sua prática em diversas organizações e situações de trabalho e seus procedimentos.

A próxima parte faz referência à metodologia da pesquisa, iniciando com a definição de sua abordagem, caracterização do local da pesquisa e sujeitos participantes,

apresentação das especificidades do instrumento a ser utilizado e a técnica de coleta de dados e análise dos dados levantados.

Por fim, é realizada a apresentação, discussão e análise dos dados obtidos através do instrumento de entrevista. O último tópico é composto pelas considerações finais, como também, limitações do trabalho e recomendações.



## 2 O MUNDO DO TRABALHO

Ao se fazer uma análise das mudanças ocorridas nas organizações de trabalho pode-se constatar que elas vêm passando por um processo de transformações profundas em virtude de pressões do contexto externo e interno. Nesse sentido, tais mudanças não estão limitadas apenas às suas estruturas organizacionais, afetando principalmente, padrões comportamentais e políticos de poder. (FISCHER, 1992).

Em acordo com Antunes (1999) e Blanch (2003) o modelo taylorista-fordista desenvolveu-se pela influência da Administração Científica, diante de uma visão de mundo estruturado pela normatividade, previsibilidade, burocracia, rigidez dos processos, homogeneidade, como também, uma frágil relação de integração dos diferentes no mundo do trabalho.

Dutra (2009) descreve que o paradigma taylorista/fordista tem como traços característicos a racionalização do trabalho com uma profunda divisão no nível horizontal (tarefas) e vertical (divisão entre concepção e execução) e considerável especialização do trabalho. O autor também destaca o desenvolvimento da mecanização através de equipamentos especializados e a produção em massa de bens padronizados.

Ramos (2001) acrescenta que o trabalho se evidencia no século XVIII, com características específicas diante de um contexto de transformações sociais, em virtude da revolução industrial, que suscitou no modo de produção capitalista. Esta perspectiva ofereceu avanços na estrutura das organizações e dos modos de produção. Contudo, também trouxe prejuízos para a saúde do indivíduo, visto que, a crescente especialização e a fragmentação do trabalho geraram impactos negativos na saúde física e psicológica do trabalhador.

Com o declínio do modelo fordista/taylorista de produção, o capital se organizou então pela acumulação flexível, priorizando um estilo de trabalhador que não se limite apenas aos requisitos tipicamente físicos, mas que também possua o perfil intelectual. Nesse momento, o conhecimento tecnológico se apresenta como fundamental na estruturação do trabalho. Contudo, trabalho nas organizações continua se desenvolvendo de forma cada vez mais complexa e exploradora. (BLANCH, 2003).

Nesse sentido, o neoliberalismo vem se desenvolvendo num contexto de contradições. Se por um lado ocorreu um avanço com uma economia mais competitiva, regida

pela livre concorrência, abertura de mercados, incentivos de autodesenvolvimento dos trabalhadores nas organizações, processos decisórios mais descentralizados; por outro lado, constata-se a ocorrência do desemprego, dos baixos salários, aumento do trabalho informal, ausência de qualificação profissional em massa, dentre outros fatores. O trabalho nas organizações vem ocorrendo diante de um processo de mudanças aparentemente significativas, mas, com práticas ainda bastante arraigadas aos modelos anteriormente vivenciados no mundo do trabalho.

A dimensão trabalho desempenha uma função relevante na vida do ser humano na contemporaneidade. Em virtude dessa importância, muitos estudiosos têm se dedicado a pesquisas no intuito de esclarecer o tema. O ato de trabalhar pode ser percebido como um fator de promoção da saúde, pois é um dos caminhos que favorece o processo de realização pessoal, bem como, desenvolve as dimensões psicológica, social e econômica do indivíduo.

Contudo, observa-se que, em algumas situações específicas, a relevância do trabalho para a realização humana é minimizada ou descartada, tornando-se necessária uma investigação mais precisa acerca das razões dessa ocorrência e das circunstâncias geradoras de seus impactos negativos sobre a qualidade de vida do trabalhador. A respeito desta reflexão, Dejours (1986) destaca que o trabalho em si não adocece, mas é importante verificar o tipo de trabalho e as condições em que ele é realizado.

Ao longo do tempo, o significado do trabalho vem passando por influência do contexto social, histórico, da economia vigente em cada época, como também de vários saberes que se propõem a refletir seus impactos na vida do trabalhador e na própria estrutura organizacional. Assim, Kanaane (1999) destaca que ciências como a Antropologia, a Sociologia, a Economia e a Psicologia contribuíram para a construção do significado atribuído ao trabalho; intermediado pela influência das concepções políticas, religiosas, ideológicas, históricas e biológicas. Corroborando com a importância da contextualização do trabalho Borges e Yamamoto (2004, p. 27) descrevem que:

Na sua condição originária, o trabalho deriva de necessidades naturais (fome, sede, etc.), mas realiza-se na interação entre os homens ou entre os homens e a natureza. Assim, o trabalho – e a forma de pensar sobre ele – seguirá as condições sócio-históricas em que cada pessoa vive. Depende, portanto, do acesso que cada pessoa tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao domínio do saber fazer; da sua posição na estrutura social; das condições em que ela executa suas tarefas; do controle que tem sobre seu trabalho; das ideias e da cultura do seu tempo; dos exemplos de trabalhadores que cada uma tem em seu meio, entre outros aspectos.

De acordo com Friedmann (1983), o trabalho pode ser analisado por meio de diferentes aspectos, a citar: o aspecto técnico relaciona-se com as questões ligadas ao local de trabalho, referindo-se, assim, à adaptação da Fisiologia e da Sociologia. O aspecto fisiológico tem como referência o nível de adaptação do homem, seu local de trabalho, meio físico e a fadiga no ambiente laboral. O aspecto moral enfoca a atividade humana, em especial as aptidões, as motivações, o grau de consciência, as satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade. O aspecto social faz referência às questões específicas do ambiente de trabalho e aos fatores externos, tais como: família, sindicato, partido político, classe social, entre outros, considerando a interdependência entre trabalho e papel social e as motivações envolvidas. Por fim, o aspecto econômico enfatiza o fator de produção de riquezas unido em sua função a outros fatores como organização, propriedade e terra. Assim, pode-se apreender que o trabalho possui uma abrangência significativa e sua importância deve ser considerada por meio dos aspectos aqui relacionados.

Kanaane (1999) apresenta a perspectiva psicológica, que considera o trabalho de grande importância no âmbito individual, sendo também um fator de equilíbrio psicológico, uma vez que provoca níveis diferenciados de motivação e satisfação do trabalhador dependendo da forma e do ambiente no qual é exercido. O autor afirma que é necessário levar em consideração a percepção do trabalhador sobre as condições existentes no ambiente de trabalho: se dificultam ou facilitam o alcance dos objetivos.

De acordo com as concepções apresentadas, compreende-se que o trabalho é uma ação humanizada e imersa num contexto social e, portanto, sujeito às influências provenientes de diferentes fontes. O resultado dessa ação é a relação recíproca entre trabalhador, meios de produção e organização social. Segundo Friedmann (1983), essa interação determinará o grau de flexibilidade envolvido nas relações de produção.

Historicamente, a partir da Revolução Industrial, o trabalho vem sendo exercido através das organizações. As transformações tecnológicas, sociais e culturais vivenciadas pelo ambiente externo fizeram surgir uma série de necessidades na organização e também inovaram as expectativas das pessoas que desenvolvem o trabalho nas empresas.

No contexto atual, as empresas vêm sofrendo grande pressão do ambiente externo, fazendo com que sejam repensadas suas políticas e várias condutas nas relações de trabalho e na organização. De acordo com Dutra (2009), as principais mudanças estão voltadas para a

flexibilização das estruturas e das formas de organização do trabalho, adaptando-as às contingências exigidas pelo ambiente, gerando, assim, demanda por pessoas em processo de constante adaptação.

Outra mudança significativa está direcionada para os processos decisórios, que devem ser ágeis, descentralizados e articulados entre si, sendo necessário que os trabalhadores assumam uma postura de autonomia e empreendedorismo. As empresas também devem adquirir agilidade para entrar e sair de mercados locais e globais, revitalizando produtos e serviços, necessitando assim, de trabalhadores em constante atualização com as tendências do mercado no âmbito nacional e internacional. Por fim, as organizações devem apresentar um grau elevado de competitividade em padrão global, buscando pessoas que estejam em contínuo processo de aprimoramento e aperfeiçoamento.

Em contrapartida, o perfil das pessoas que fazem parte do ambiente laboral sofreu alterações para se adaptar ao novo contexto. De acordo com Dutra (2009), as pessoas se tornaram cada vez mais conscientes de si mesmas e mobilizadas em suas escolhas, comprometidas com o desenvolvimento profissional e em contínua atualização e aquisição de competências para a manutenção da qualidade profissional. São pessoas que buscam cultivar processos de comunicação mais eficientes na empresa e que procuram um equilíbrio entre a integridade física, psíquica e social e o ambiente da organização.

Para o nomeado autor, as organizações de trabalho vêm buscando novas formas de conceber os trabalhadores, assumindo a premissa de que a organização progride através de sua capacidade de desenvolver as pessoas e as individualidades devem ser respeitadas nesse processo. Também nutre a ideia de que a organização deve desempenhar suas atividades de forma integrada, deixando claro para a empresa a possibilidade de contribuição de cada pessoa. Por outro lado, também deve ser pontuado para as pessoas as retribuições que a empresa pode oferecer pelos seus serviços ao longo do tempo. (DUTRA, 2009).

Interesses e expectativas da organização e das pessoas devem, portanto, estar em um mesmo nível. Quando isso não ocorre, a relação de trabalho se torna vulnerável ao adoecimento, refletindo uma prática de gestão que favorece a redução das condições de trabalho e satisfação no ambiente laboral. Limongi-França e Rodrigues (2009, p. 109) retratam esta realidade quando relatam que:

No interior das empresas, nos escritórios, no chão de fábrica e mesmo em reuniões técnicas, o discurso institucional de valorização das pessoas é continuamente substituído por um relacionamento indiferente, pressão excessiva, assédio moral, acesso privilegiado a informações e abuso do poder hierárquico.

Os autores seguem enfatizando que os estudos sobre comportamento humano sugerem que a segurança e a satisfação na vida e no trabalho estão diretamente interligadas com a habilidade pessoal de relacionamentos com as outras pessoas por meio do comprometimento, profundidade e afeto. (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009).

No entanto, apesar da existência das mudanças no contexto do mundo do trabalho e conseqüentemente, nas organizações, em busca de mais humanização no ambiente laboral, as modificações não foram suficientes para sustentar, na prática, tais idealizações. Em acordo com essa visão, Oliveira (2011, p. 121) destaca que se deve repensar sobre os reais impactos que a globalização econômica e o paradigma neoliberal impuseram às concepções e práticas das organizações, visto que, a predominância nesse contexto é “ [...] um cenário que prevalece a maximização da performance, o culto ao sucesso e a competição, travestidos em programas e projetos de qualidade e da produtividade [...]”. O referido autor continua a reflexão relatando que o fenômeno da globalização econômica teve como abrangência a imposição às organizações de alterações em suas estruturas, modificando de forma profunda alguns aspectos relevantes, tais como, a saúde no trabalho. Além disso, as estratégias organizacionais têm se especializado no aprimoramento de métodos psicossociais de controle do desempenho. Oliveira (2011, p. 121) enfatiza que:

A gestão organizacional ou institucional é exercida segundo esses princípios, instituindo uma cultura sedutora que controla de forma invisível, isto é, leva o indivíduo a crer que será bem quisto por sua provedora (organização e/ou instituição maternal) e por isso aceita colaborar de modo construtivo e espontâneo, por meio de estímulos psicológicos e sociais.

Nesse sentido, a preocupação com a satisfação do trabalhador no contexto do trabalho pode estar, a princípio, condicionada a fatores como “[...] a qualidade de produtos e serviços até atingir o *status* de concepção administrativa/gestora do planejamento da produção, e, principalmente, do papel das pessoas individual e coletivamente nesse contexto [...]” (OLIVEIRA, 2011, p.122).

Pode-se inferir, através destas questões, que as organizações de trabalho precisam ampliar a visão sobre a importância da satisfação no ambiente laboral, bem como refletir constantemente sobre seu papel de articuladoras dessas relações de poder e das práticas que desfavorecem o indivíduo trabalhador, buscando retomar a relação profissional saudável, a ética e o respeito no ambiente organizacional. Esse é um dos grandes desafios a que se propõe a Psicologia Organizacional que também atua entre essas duas esferas: de um lado, a organização em busca da qualidade e produtividade e do outro, o trabalhador, ser dotado de capacidades profissionais com necessidades específicas de mais humanização e obtenção de satisfação e qualidade de vida no trabalho como pré-requisitos para a manutenção da saúde no ambiente laboral.

A vida no trabalho ocorre em um ambiente onde estão presentes atitudes, emoções e sentimentos de grande diversidade, reproduzindo a forma particular de cada indivíduo lidar com a realidade vivida. A racionalidade no ambiente organizacional é inevitável. Contudo é fundamental que seja preservado o espaço da espontaneidade e da criação de redes de apoio social, pois isso capacita a organização para o enfrentamento das constantes transformações que necessitam de ajustamento imediato. Gondim e Siqueira (2004, p. 217) expressam que “[...] a racionalidade tão almejada pelas organizações pode ser mais bem-sucedida ao se buscar incluir os aspectos afetivos”. Esse é também um dos grandes desafios da Psicologia Organizacional que deve perceber, além da racionalidade, fatores de ordem psicossocial que interferem na satisfação no trabalho, pois se tornam expressão da subjetividade de cada trabalhador.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) salientam que o eixo central dos estudos considera a influência da satisfação no trabalho, consequência de experiências pessoais no meio organizacional, no bem-estar físico e na saúde mental, na relação entre trabalho e vida familiar, na interação entre trabalho e vínculos pessoais, além das questões de interação social e cidadania.

Os referidos autores indicam também que indivíduos que vivenciam, no contexto organizacional, níveis altos de contentamento com o trabalho manifestam maior intenção de permanecer nas organizações, possuem maiores níveis de assiduidade, desempenho e produtividade em suas atividades laborais. Segundo Codo, Sampaio e Hitomi (1994, p. 39): “O trabalho é portador da subjetividade humana, apesar do homem. A partir da possibilidade

de transcendência podemos nos reconhecer, pois o exercício da subjetividade humana depende da objetivação de si no trabalho”.

Estes autores também relatam que o trabalho se apresenta com um duplo aspecto: enquanto valor de troca e enquanto valor de uso. Enquanto valor de troca, o trabalho tem o valor de mercadoria e caracteriza-se pela universalização do trabalho humano. Assim, possui a equivalência de todos os trabalhos pela troca universal, o dinheiro. Enquanto valor de uso representa a transferência do significado humano à natureza, construindo, assim, o significado pessoal, individual e intransferível (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1994). Além do significado individual, o trabalho também desenvolve um sentido coletivo que pode ser observado nos diversos contextos organizacionais. Em acordo com Bastos (2004) o trabalho nas organizações envolve um agrupamento de pessoas em interação. As ações individuais e coletivas entrelaçam-se com processos e dinâmicas de indivíduos e grupos. Em consonância com esse pensamento, Clot (2006) destaca que o trabalho é um dos gêneros principais da vida social e que a dissociação do sujeito com o trabalho pode ocasionar a perda do sentimento de utilidade social a ele vinculado.

Contudo, o trabalho nas organizações pode contemplar alguns aspectos que geram impactos na relação com o indivíduo trabalhador. Destaca-se aqui o poder exercido através do controle, que tende a ir além do nível econômico, podendo perpassar as esferas políticas, ideológicas e psicológicas. Nesse sentido, Pagès et al (1987, p. 224) descreve que:

O que é novo na sociedade capitalista atual e na sociedade hipermoderna é a *extensão espetacular do poder* da esfera econômica às esferas políticas, ideológicas, psicológicas. É o aparecimento ou o desenvolvimento de meios de controle acrescidos às finalidades das tarefas, à organização do trabalho, aos valores, aos impulsos e aos sistemas de defesa dos indivíduos.

O referido autor salienta que as empresas adquiriram a capacidade de adentrar em esferas do indivíduo como os ideais, os valores, o estilo de vida e as estruturas da personalidade, antes consideradas privativas da pessoa. Assim, na atualidade evidencia-se a supremacia da interiorização e da normalização (PAGÈS et al., 1987). Compreende-se, portanto que, o trabalhador, enquanto subjetividade insere-se num contexto de trabalho em que estão envolvidos mecanismos de poder que invadem o que deveria ser interno, pertencente à pessoa, tendo como consequência, a submissão aos interesses da organização

em detrimento dos direitos pessoais (aspirações, sonhos, projetos de vida, dentre outros), reservados ao ser humano. Ainda segundo o autor “[...] o poder globaliza-se e imaterializa-se. Sua frente amplia-se, reside cada vez mais na capacidade de influenciar as modalidades da decisão, as ideias, os desejos” (PAGÈS et al., 1987, p. 226). Contudo, os mecanismos de controle só prevalecem quando há um espaço permissível para a sua implantação. Assim,

Não podemos, pois, nos contentar com uma concepção segundo a qual os empregados de uma empresa capitalista sofrem uma opressão tal que eles são esmagados e estão fracos demais para enfrentá-la. Certamente, vimos que o sistema de poder visa isolar os indivíduos de maneira a impedir toda expressão coletiva das reivindicações e chegam assim a enfraquecer seu potencial de luta. Mas ele só obtém este resultado à medida que encontra nos indivíduos um terreno favorável e quando não se apresenta precisamente como um sistema coercitivo. É, de fato, nas falhas das relações entre os indivíduos, na falta de uma real solidariedade orgânica entre os trabalhadores, que o poder se inscreve. (PAGÈS et al., 1987, p. 227).

Nesse contexto, percebe-se a necessidade de uma conscientização coletiva dos trabalhadores quanto aos seus direitos enquanto indivíduos e enquanto grupo, visto que, a manifestação coletiva acrescenta um nível considerável de poder frente aos mecanismos de dominação que permeiam o mundo do trabalho. Pagès et al. (1987, p. 234) esclarecem que a via de modificação do mecanismo de poder requer uma abordagem global e afirma que:

Uma ação global, isto significaria dizer também tentar romper de maneira significativa com a primazia do econômico e prosseguir um trabalho básico de apropriação local do poder, que não separa seus aspectos econômicos dos políticos, ideológicos, psicológicos. Isto significaria suscitar e *multiplicar unidades locais de mudança*, nos bairros e nos lugares de trabalho onde a existência de seus membros possa ser analisada em todos os aspectos, onde o trabalho de apropriação global dos sentidos, valores, fantasias, objetivos possa efetuar-se, onde não se separa o trabalhador, o consumidor, do cidadão e do homem privado, do pequeno grupo, da organização, do sindicato ou da sociedade.

Destaca-se aqui, a luta pelo reconhecimento da PcD como sujeito que tem o direito à inserção social, sobretudo, à sua plena inclusão nas organizações de forma a garantir um espaço adequado de desenvolvimento de suas capacidades profissionais. Essa luta se insere não apenas no espaço individual dos trabalhadores que possuem a deficiência, mas num espaço bem maior, que abrange o Estado, a sociedade, as organizações de trabalho, diante de um contexto social, político e econômico que permeia o mundo do trabalho.



## 2.1 Trabalho e pessoas com deficiência

Ao se propor uma reflexão acerca do trabalho das pessoas com deficiência é fundamental a compreensão de sua relação com questões sociais e de poder que permeiam esse tópico. Nesse sentido, destaca-se o preconceito como um fator historicamente construído e caracterizado pelo desconhecimento de uma realidade, tendo como consequência uma atitude desfavorável em relação a algo ou alguém, gerando uma diferenciação social e a convenção de estereótipos e estigmas. (AMARAL, 1995; FISCHER, 1996).

O estigma se refere à “[...] situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena” (GOFFMAN, 1988, p. 4). O autor destaca que a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias. Essas concepções transformam-se em expectativas normativas e em exigências apresentadas de modo rigoroso. Assim,

[...] um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. Ele possui um estigma, uma característica diferente da que havíamos previsto. (GOFFMAN, 1988, p. 7-8).

O preconceito também se encontra presente no contexto da integração e inserção da PcD no trabalho e na sociedade em geral, muitas vezes de forma implícita, através de atitudes excludentes ou de ausência da prática efetiva das leis específicas para esta temática.

Marques (1998) retrata estas questões ao considerar que apesar das conquistas legais, as ideologias construídas historicamente sobre as PcD representam um intenso estigma que influencia na visão social de que são indivíduos incapazes e inválidos, mesmo que suas práticas laborais ou sociais demonstrem o contrário. Reforçando esta ideia, Ribas (1994) afirma que os valores culturais construídos socialmente segregam indivíduos que possuem diferenças biológicas, gerando assim, um processo de exclusão social.

A integração social de grupos tidos como minorias, entre eles, as pessoas com deficiência, teve sua origem em meados do século XX, principalmente após as duas guerras mundiais. Assim, fatores como o aumento de PcD, como também, o surgimento de movimentos de defesa dos direitos humanos e críticas ao modelo de institucionalização dessas

peessoas, influenciaram as disposições acerca das relações estabelecidas pelas sociedades ocidentais para os cidadãos com deficiência. (ARANHA, 2003).

A Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 2003) explicita em seu texto a segurança de diversos direitos voltados para o cidadão com deficiência. No entanto, na prática, ainda há muito que se conquistar para que as PcD possam usufruir de suas conquistas legais na educação, na saúde, no trabalho, no próprio direito de transitar sem obstáculos, visto que, são visíveis as barreiras arquitetônicas que impedem o trânsito seguro pelas ruas e estabelecimentos. Aranha (2003) aponta algumas dessas pendências: cadeiras de cinema inapropriadas para PcD, degraus elevados e poucas rampas para quem utiliza cadeiras de rodas, muletas, dentre outros aparelhos, tempo do sinal de trânsito reduzido para travessia segura, entradas com portas de dimensões inapropriadas, dentre outras.

Constata-se assim que, os discursos teóricos de integração social das PcD ainda se apresentam muito distantes das práticas nas relações em sociedade pois estão carregados de incoerências e contradições. Muitas providências operacionais necessitam ser efetivadas para a garantia dos direitos do cidadão brasileiro com deficiência. Nesse sentido é fundamental

[...] promover, efetivamente, o ajuste dos serviços de Educação, de Saúde, do Trabalho e Emprego, da Cultura, do Lazer, do Esporte, de Urbanismo, dentre outros, para lhes garantir o acesso, a permanência e a plena utilização dos espaços, dos serviços e dos processos públicos na vida cotidiana da comunidade. (ARANHA, 2003, p. 17).

A presença dos trabalhadores com deficiência nas empresas faz surgir a necessidade de uma reorganização não apenas física, mas também de reflexões mais aprofundadas acerca do potencial de trabalho desses indivíduos e seus impactos no processo produtivo.

Com relação ao trabalho das pessoas com deficiência, constata-se que a visão de deficiência ao longo do tempo esteve relacionada à ideia da capacidade ou incapacidade de produtividade econômica. No entanto, essa questão vai além de aspectos individuais, inserindo-se numa visão sócio-histórica de construção coletiva do seu sentido e das suas relações no contexto do trabalho. Neste estudo, a concepção de deficiência será enfocada levando em consideração essa amplitude, considerando-a

[...] como resultado da articulação entre a condição biológica e as contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá significar uma maior ou menor possibilidade de inserção ou discriminação das pessoas com deficiência. (CARVALHO-FREITAS, 2010, p. 23).

Assim, observa-se uma mudança na percepção da pessoa com deficiência que, na contemporaneidade é entendida como passível de integração social. De acordo com Carvalho Freitas (2007) a pessoa com deficiência deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por referência suas capacidades. Cabe às organizações e à sociedade a busca de um ajustamento para que seja garantida a plena participação dessas pessoas. A autora segue afirmando que:

Nesse contexto, há uma confluência de interesses: as pessoas com deficiência se organizam e reivindicam a equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis; o Estado precisa diminuir suas despesas públicas, inclusive com o seguro social das pessoas com deficiência; e as organizações mundiais pressionam pela defesa dos direitos humanos das minorias. Além disso, a ciência desenvolve novos conhecimentos sobre a deficiência; equipamentos são desenvolvidos visando a aumentar a autonomia e a qualidade de vida dessas pessoas; leis regulamentam a acessibilidade dos espaços públicos, visando a garantir a participação de todos; e programas educativos e artísticos mostram as potencialidades de pessoas com deficiência. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 58).

São pensadas alternativas para potencializar a participação das PcD no trabalho. Fala-se de inclusão no mercado e de reabilitação profissional. De acordo com Marques (2001) apesar da preocupação crescente com relação aos direitos e necessidades das PcD, ainda existem muitos obstáculos para a aceitação plena da participação dessas pessoas na sociedade. Assim, as barreiras arquitetônicas, a ausência de formação e o preconceito são alguns dos fatores que dificultam a inclusão desses profissionais no mundo do trabalho favorecendo a delegação de funções abaixo das capacidades profissionais desse trabalhador.

Assim, apesar da mudança de visão, ainda encontram-se muitas resistências na integração desses profissionais, causando prejuízos a nível individual e coletivo, pois, uma grande parcela de trabalhadores nessas condições fica à margem do trabalho deixando de contribuir coletivamente, como também, gerando prejuízos no nível pessoal.

Pastore (2000) destaca algumas sugestões direcionadas aos empregadores referentes ao processo de integração do trabalhador com deficiência no ambiente de trabalho, a saber: superação do preconceito, alinhamento do trabalho adequado para o tipo de

deficiência apresentada pelo trabalhador; preparação do ambiente de trabalho através de providências físicas, educacionais e sociais; recrutamento e retenção do trabalhador; avaliação do candidato buscando suas reais habilidades e não apenas o mero cumprimento da lei.

Com relação às perspectivas para o século XXI, Barbosa Filho (2011, p. 50) descreve que “[...] os destinos das pessoas com deficiência estarão assentados em três pontos principais: a luta e conquista de direitos, as novas tecnologias e em um comportamento ou postura proativa”.

Dessa forma, as pessoas com deficiência, enquanto profissionais qualificados dispõem de uma ampla margem de possibilidades para corresponder de forma plena às demandas de trabalho. A identificação de fatores de qualidade de vida no trabalho que favoreçam a satisfação e melhor desenvolvimento de capacidades profissionais são demandas que representam mais um desafio para a Psicologia Organizacional.

No entanto, as possibilidades de inserção e desenvolvimento dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho remetem à questão do poder nas organizações e do nível de abertura dos dirigentes, como também, da conscientização coletiva da importância desses trabalhadores no mundo do trabalho. (PAGÈS et al., 1987).

## **2.2 Legislação brasileira para pessoas com deficiência**

A Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 2003) traz em seu texto vários fundamentos e garantias direcionadas para as PcD. Dentre eles, podem-se ressaltar alguns aspectos relevantes abaixo descritos.

O artigo 1º da Constituição Federal – CF nos seus incisos I e II destaca como direitos fundamentais de todas as pessoas a dignidade e a cidadania. Já o artigo 5º da CF define que todos são iguais perante a lei. Assim, para que se possa atingir a igualdade fundamentada na CF é necessário igualar os desiguais levando em consideração suas diferenças. No artigo 3º inciso IV tem-se o combate a qualquer tipo de discriminação e preconceito. No artigo 227º, parágrafo 2º e artigo 244º são instituídos que a lei garantirá o acesso aos bens, serviços coletivos e logradouros, com a eliminação de barreiras arquitetônicas com o fim de proporcionar melhor adaptação para PcD. O artigo 208º, inciso

III garante o atendimento educacional especializado que deve ser oferecido, preferencialmente, na rede regular de ensino.

O cenário de inserção e integração das pessoas com deficiência nas organizações fez surgir a necessidade de leis específicas que regulamentassem o envolvimento desse profissional no mundo do trabalho, como também o reconhecimento da pessoa enquanto cidadão, independente da deficiência apresentada.

A legislação brasileira, em seu decreto nº 914/1993, no artigo 3º estabelece a seguinte definição em acordo com o modelo médico:

Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (BRASIL, 1993).

No entanto, a incapacidade para o desempenho de atividade, mencionada no texto, pode ser compreendida como a restrição para a realização de uma atividade específica decorrente da deficiência em questão. Todavia, podem-se vislumbrar outras possibilidades de integração desse trabalhador ao local de trabalho promovendo a interação adequada com o ambiente de forma a atingir o padrão estabelecido como normal. Nesse sentido, a habilitação e a reabilitação profissional assumem um papel fundamental no provimento dessa adequação. Assim, a Lei 8.213/1991 no artigo 89º estabelece que:

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991).

Com o intuito de ampliar as possibilidades de adesão ao mercado de trabalho, o governo, através da Lei 8.213/1991, artigo 93º (BRASIL, 1991) instituiu reservas de vagas para pessoas com deficiência nas empresas brasileiras definindo que:

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

- I - até 200 empregados - 2%;
- II - de 201 a 500 – 3%;
- III - de 501 a 1.000 – 4%;
- IV - de 1.001 em diante – 5%.

Para o setor público a Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VIII estabelece que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverá, por força da lei, reservar percentual dos cargos e empregos públicos para as PcD definindo os critérios de sua admissão.

Apesar do razoável avanço das leis brasileiras que buscam resguardar e incentivar o trabalho das pessoas com deficiência deve-se refletir se as demandas de trabalho oferecidas são compatíveis com tais dispositivos para ampliar a empregabilidade de forma satisfatória desses trabalhadores, como também, se as organizações estão preparadas para integrar ao processo produtivo esta demanda de trabalhadores.

A lei também estabelece níveis estruturados de deficiência levando em consideração a natureza e a intensidade da limitação, caracterizando assim, a deficiência no decreto 3298/1999, do artigo 4º (BRASIL, 1999):

É considerada pessoa portadora de deficiência 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, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

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

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

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

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

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

De acordo com estudos realizados por Barbosa Filho (2011), observou-se por meio de entrevistas e visitas nas organizações, o desconhecimento por parte das empresas da finalidade de ampliação da empregabilidade proposta pela lei. Algumas empresas apresentavam apenas a preocupação em atender a exigência de suprir a cota estabelecida. Nessa perspectiva, baseavam a seleção e contratação tendo como referência a menor limitação aparente, desprezando as adequações no ambiente de trabalho e os investimentos em auxílio técnico. Portanto, pessoas com deficiência auditiva ou deficiência física com pequenas restrições na mobilidade eram privilegiadas em detrimento das que apresentavam deficiência mais ampla, mesmo que possuíssem formação profissional compatível à atividade a ser desenvolvida ou superior aos outros candidatos que eram contratados.

Essa visão limitada da organização pode causar prejuízos à própria empresa, aos profissionais qualificados e ao país, deixando trabalhadores competentes fora do mercado de trabalho, gerando assim, consequências econômicas e psicossociais desfavoráveis ao contexto do trabalho.

Em contrapartida, a lei de reserva de vagas não se insere em uma política pública mais abrangente, constituindo-se assim, como uma ação isolada na política de empregabilidade para pessoas com deficiência. Pastore (2000) salienta que o sistema de cotas sem o envolvimento de medidas integradas, tem como resultado uma postura coercitiva que gera onerosidade a um número reduzido de grupos empresariais fazendo com que assumam um compromisso que deveria ser de toda a sociedade. Por outro lado, as organizações devem se preparar através do desenvolvimento de uma gestão da diversidade que possibilite a integração plena desses trabalhadores no interior das empresas.

### 2.3 Gestão da diversidade nas organizações

Os estudos relacionados à gestão da diversidade, especificamente, voltados para as PcD, são recentes comparados às pesquisas na área da educação com foco na educação especial e se fundamentam na percepção da diferença e na efetiva gestão dessa diferença nas organizações.

Com a regulamentação da Lei de Cotas (Decreto 3.298 de 200.12.1999) direcionada às empresas privadas e da Lei 8.112 de 11.12.1990 (Art. 5º, § 2º) para organizações públicas, foi introduzido no mundo do trabalho o desafio de contratar e gerir trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras. Além disso, os processos de trabalho tornaram-se cada vez mais complexos gerando uma nova reestruturação produtiva e tornando-se assim, necessário o destaque da diversidade. Ribeiro (2010, p. 127) salienta que

[...] nesse sentido, a postura dominante de homogeneização, normatização e segregação, teve que dar lugar, como discurso e prática, a uma diretriz mais heterogênea, suportiva à diferença e inclusiva, dando espaço, na sociedade em geral e no mercado de trabalho especificamente, para princípios como os da responsabilidade social, empresa inclusiva e gestão da diversidade.

No entanto, constata-se que esses princípios enfatizados pelo autor estão inseridos num contexto laboral contraditório em que, de um lado ocorre a presença da razão econômica que busca a adaptabilidade das empresas ao mercado de trabalho em constantes transformações para garantir a produtividade e competitividade; de outro lado está a razão sociocultural que pretende transpor práticas discriminatórias estimulando o pensamento de que a diferença é inerente ao homem, não se apresentando como fator de negatividade para as organizações de trabalho. (BAHIA, 2006). Corroborando com esse pensamento Ribeiro (2010, p. 128) descreve que:

A lógica da inclusão e da diversidade como fator de construção psicossocial pode partir de uma postura ética, assumindo o compromisso social e político de cada organização social e laboral de promover a cidadania e a emancipação humana; ou pode ser uma postura puramente instrumental de adaptação à conjuntura do mercado de trabalho de caráter perverso e autocentrado e, em geral, a inclusão se manifesta mais como discurso organizacional e de *marketing* do que como prática efetiva no interior dos processos organizativos, mantendo a segregação anteriormente estabelecida.



Portanto, em virtude das características peculiares ao mundo do trabalho, a preponderância do fator econômico sobre fatores psicossociais se evidencia como uma predisposição na prática das organizações. No entanto é notória a necessidade de uma reflexão profunda acerca de uma reestruturação sociolaboral relacionada à diversidade que seja “[...] guiado por um paradigma dialético que sustente a tensão do encontro entre as pessoas e delas com as organizações sociolaborais, gerando, de forma constante e continuada, sínteses que acomodem temporariamente as diferenças e possam ser reformuladas novamente”. (RIBEIRO, 2010, p. 129).

O referido autor também salienta que, estudiosos da gestão da diversidade constatam que o processo é bastante complexo, visto que, modifica a própria cultura da organização, devendo assim, ser construído e incorporado no cotidiano das empresas, desde as ações de recrutamento, seleção e acompanhamento até a avaliação dos funcionários. Estas ações devem ocorrer de forma integrada levando em conta a disponibilização de suportes materiais e pessoais através de mudanças estruturais do ambiente, tornando-o mais adaptável às diferenças. Deve-se contemplar também, programas de qualificação, treinamentos, integração entre funcionários e monitoramento de todas essas ações. Por fim, Ribeiro (2010, p. 138) conclui que:

A gestão da diversidade aponta a possibilidade de integrar as dimensões econômicas e psicossociais no interior de uma empresa, que deve ser vista como uma instituição econômica, visando o lucro para a sua manutenção como empresa, mas também como uma instituição social, que deve buscar a oferta de um espaço processual e relacional marcado pelo trabalho como emancipação, sempre buscando a integração das duas dimensões como única possibilidade real de realização plena de uma gestão da diversidade, podendo, inclusive, ser base para políticas de promoção da diversidade.

Ressalta-se assim que, apesar da prevalência do contexto econômico sobre as questões relacionadas aos aspectos psicossociais que permeiam o trabalhador com deficiência é fundamental que sejam levantadas possibilidades de mudanças de crenças e atitudes, bem como, mecanismos e ações diretas para lidar de forma satisfatória com uma realidade cada vez mais presente no ambiente das organizações.

Este trabalho pretende focar o modelo IMBA como um dos caminhos de reflexão sobre as práticas laborais das PcD, analisando de forma crítica seus avanços e

limitações no âmbito da gestão da diversidade. Aliado a essa proposta, entende-se como fundamental a compreensão da qualidade de vida no trabalho desses trabalhadores que será realizada a partir dos estudos teóricos referentes a esta temática.

### 3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT está inserida no contexto de mudanças no mundo do trabalho vivenciadas na realidade atual. De acordo com Limongi-França (2010, p. 9), tais mudanças estão relacionadas a um ambiente cada vez mais competitivo que gera a necessidade de se repensar sobre as consequências causadas nas organizações. Assim, 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”.

Acrescenta-se que fatores como globalização, avanço da tecnologia, relações de trabalho com maior conscientização do trabalhador sobre seus direitos, longevidade, responsabilidade social, dentre outros, refletiram no surgimento de novos paradigmas de gestão de pessoas que apontam para uma prática gerencial atenta às condições de trabalho dessas pessoas. Oliveira (2001, p. 63) enfatiza que

“As organizações modernas passaram a se preocupar com relações interpessoais, formas de comunicação, qualidade de vida, trabalho em equipe e muitos outros programas. A globalização econômica obrigou muitas empresas a alterar as suas condições estruturais e isso modificou sensivelmente questões como a saúde no trabalho. Nessa condição, percebe-se que é crescente o investimento da sociedade industrial capitalista na qualificação de mão-de-obra [...]”.

Portanto, a QVT se desenvolveu nas organizações num contexto de mudanças em que houve a necessidade de modificações na forma de conceber o trabalhador. Assim, ela envolve aspectos diversos do mundo do trabalho e de expectativas individuais. Nessa perspectiva, Limongi-França (2010, p. 22) destaca que a QVT

[...] foi desenvolvida de disciplinas da área de saúde, evoluindo para englobar dimensões da psicologia, da sociologia e da administração. Em sua essência, é um tema discutido dentro de enfoque multidisciplinar humanista. As visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais.

Contudo, esta temática, carrega uma série de contradições, pois, apesar do grande avanço do conhecimento, da comunicação, do aprimoramento da tecnologia, das mudanças nas relações de trabalho, como também, da percepção das empresas sobre a necessidade de se proporcionar condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador, a QVT ainda é refletida em algumas práticas como uma ação isolada numa situação específica.

Corroborando com esse pensamento, Limongi-França (2010, p. 23) salienta que “[...] historicamente, o que se analisa na maioria das empresas são ações paliativas, aleatórias ou reativas às exigências de responsabilidade civil e criminal”. A autora também relata que na contemporaneidade, com o surgimento da responsabilidade social, o aumento da expectativa de vida e o desenvolvimento sustentável, novos paradigmas se consolidam para a discussão da QVT apontando para elementos relevantes e presentes na sociedade pós-industrial aqui apresentado em vários níveis, a saber:

a) nível da vida pessoal, refletindo os vínculos afetivos e familiares, as atividades de lazer e esportes, a valorização de hábitos de vida saudável, o cuidado regular com a saúde e a alimentação, o combate ao sedentarismo, o envolvimento com grupos de afinidades e apoio;

b) nível socioeconômico, envolvendo aspectos como a globalização, a tecnologia, a informação, o desemprego, as políticas de governo, as organizações de classe, a privatização de serviços públicos, a expansão do mercado de seguro-saúde e os padrões de consumos mais sofisticados;

c) nível empresarial, através da fixação de metas, da competitividade, exigência da qualidade do produto, custos e velocidade dos serviços e imagem corporativa;

d) nível organizacional apresentando estruturas de poder inovadoras, pressões, agilidade das informações, corresponsabilidade, remuneração variável, transitoriedade no emprego e investimentos em projetos sociais.

Diante desse cenário, pode-se conceber que a discussão sobre a QVT torna-se cada vez mais complexa envolvendo fatores de ordem econômica, social, cultural, ética e pessoal. Nesse contexto, Limongi-França (2010) destaca que várias ciências têm se dedicado ao entendimento da condição humana, principalmente no âmbito do trabalho. Por exemplo, a Economia traz contribuições relevantes sobre estudos e levantamentos para a estruturação dos índices de desenvolvimento humano – IDH, o índice de desenvolvimento social – IDS e o índice de condições de vida – IDCV.

Nas organizações de trabalho, o assunto QVT também tem sua abrangência nos levantamentos de riscos ocupacionais, na ergonomia, nas questões ligadas à saúde e segurança do trabalho, situações envolvendo carga mental e esforços repetitivos, psicologia do trabalho, psicopatologia, significado do trabalho, processos comportamentais, expectativas do trabalhador e da organização, contrato psicológico de trabalho, motivação, estilos de liderança, fidelidade, empregabilidade, dentre outros saberes.

A seguir, a QVT é inicialmente abordada através da apresentação de estudos precursores que serviram como norte para a temática. Possibilidades de definição de QVT são discutidas, como também é feita uma caracterização das principais abordagens e teóricos.

### **3.1 Origens dos estudos sobre qualidade de vida nas organizações**

Os estudos sobre QVT têm sua origem com Elton Mayo (1968) por meio de pesquisa realizada com trabalhadores em uma fábrica de Hawthorne na Western Electric Company em Chicago. Seus estudos constataram a influência de fatores psicológicos e sociais na dinâmica do trabalho, especialmente, na produtividade. Carvalho-Freitas (2007) faz um levantamento das contribuições dessa pesquisa, relacionando as seguintes evidências:

- a) o comportamento dos trabalhadores no ambiente laboral era influenciado pelos grupos informais;
- b) a satisfação no trabalho estava diretamente relacionada ao aumento da produtividade do grupo de trabalho; como também, à maior autonomia e controle sobre o ritmo de trabalho;
- c) as relações humanas entre supervisores e trabalhadores, e entre os próprios trabalhadores tinham influência marcante em seus comportamentos no ambiente de trabalho;
- d) fatores como a motivação, a cooperação, o reconhecimento, a integração, a participação e a satisfação das necessidades psicossociais eram relevantes para a manutenção saudável das relações de trabalho.

No entanto, as pesquisas de Eric Trist nos anos 1950 pelo instituto Tavistock em Londres são reconhecidos como marco inicial dos estudos sobre QVT (PUGH; HICKSON, 1997). A pesquisa fez referência ao estudo das consequências da mecanização de uma

mineração de carvão e teve como constatações os efeitos psicológicos e sociais da mudança tecnológica, na organização e no ambiente de trabalho. (CARVALHO-FREITAS, 2007). Percebe-se assim que estes estudos iniciais já apontam vários quesitos importantes na abordagem da temática qualidade de vida no trabalho visto que, ficou evidente nas pesquisas mencionadas que o fator humano nas organizações é influenciado não apenas por normas técnicas e padrões de trabalho e produtividade, mas também, por dimensões psicológicas e sociais do comportamento no local de trabalho.

Nesse sentido, várias teorias vêm se desenvolvendo no intuito de delimitar as questões vinculadas a essa temática como também, propor uma visão mais humanizada da participação do trabalhador na organização. A princípio, a Administração Científica estabeleceu que a satisfação no trabalho estava relacionada a fatores de remuneração e melhores condições físicas no ambiente de trabalho. Mais adiante, a Escola de Relações Humanas, que representou um movimento de reação e de oposição à Teoria Clássica da Administração, apresentou uma abrangência na concepção de satisfação no trabalho abordando aspectos psicossociais que serviram de fundamento para o surgimento de outras teorias que influenciaram os estudos de qualidade de vida no trabalho, a saber: As teorias de Maslow (1954), Herzberg (1966) e McGregor (1999).

Na teoria da hierarquia de necessidades de Maslow (1954) as necessidades humanas estão organizadas em cinco hierarquias: fisiológica, de segurança, social, de estima e de autorrealização, sendo que, quando uma necessidade é satisfeita, a outra se torna predominante. O autor estabelece que essas necessidades movem os indivíduos e isso ocorre de forma dinâmica, podendo alternarem-se ao longo do tempo (SAMPAIO, 2009). Limongi-França (2006) destaca que essa teoria é discutida de forma ampla nos modelos de incentivos nas empresas e na própria teoria das organizações. Carvalho-Freitas (2007) observa que, de acordo com esse pensamento, os incentivos fornecidos pela organização deveriam estar relacionados com as necessidades dos trabalhadores, fazendo com que essa satisfação se torne um importante fator para os estudos de QVT.

A teoria bifatorial de Herzberg (1966) relaciona os *fatores motivacionais*, interno à pessoa ou à tarefa que produzem satisfação (possibilidade de crescimento, reconhecimento e realização no trabalho e a atratividade do trabalho) e derivam da necessidade da pessoa em realizar seu potencial humano; e os *fatores higiênicos*, externo à pessoa e capazes de produzir insatisfação (política da empresa, estilo de supervisão, relacionamento com os colegas e

benefícios recebidos). Derivam das necessidades primordiais da pessoa em evitar a privação social e física. Ao propor a satisfação do trabalhador a partir do enriquecimento do cargo, o autor estabelece que a pessoa teria oportunidade de se desenvolver a nível psicológico e se motivar. Esse é um pressuposto valorizado pelos estudos de QVT. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

A Teoria X e a Teoria Y de McGregor (1999) foi também uma importante contribuição aos estudos de QVT. O autor propõe que a teoria X percebe o trabalhador com comportamento aversivo ao trabalho, necessitando de controle e de direção. Já a teoria Y reconhece o trabalhador como capaz de autocontrole, direção própria, responsabilidade e criatividade. O referido autor postulava que a teoria Y tem mais validade no ambiente organizacional visto que favorece o desenvolvimento de processos decisórios participativos, melhora o relacionamento entre os grupos de trabalho e incentiva desafios e responsabilidades para os trabalhadores. Entendia que essas ações resultariam em maior motivação e satisfação das pessoas. Esse pensamento também possui afinidade com algumas abordagens de QVT. (CARVALHO-FREITAS, 2007).

As teorias motivacionais apresentadas serviram de grande influência para os pesquisadores de QVT, pois, acrescentaram elementos novos no entendimento da satisfação do trabalhador no ambiente das organizações, fazendo com que fosse discutida a importância do desenvolvimento do potencial humano além dos fatores de produtividade e remuneração.

A partir da década de 1970, precursores como Juran e Deming se destacaram na discussão da qualidade pessoal como parte dos processos de qualidade organizacional. Walton (1975) se apresenta como o primeiro autor norte-americano a definir claramente, um grupo de fatores na perspectiva organizacional, sendo um marco fundamental para o delineamento da pesquisa da qualidade de vida no trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Na década de 1990 os norte-americanos Schein (1984), Handy (1996), Mintzberg (1994) e Ulrich (1998) enfocaram conceitos inovadores como competência, estratégia, cultura e talento. Tais conceitos serviram como referência para a compreensão da condição humana no trabalho e nas organizações.

Diante dos estudos apresentados e pesquisas realizadas, percebe-se que o assunto qualidade de vida vem cada vez mais se aproximando do contexto do trabalho, visto que é notória a necessidade da discussão das condições em que se desenvolve o trabalho no

ambiente organizacional. Elementos referentes às características dos cargos, políticas da empresa, relacionamento entre trabalhadores, integração dos setores, expectativas pessoais e organizacionais, dentre outros, estão cada vez mais em pauta com a finalidade de proporcionar uma visão mais humanizada da interação entre trabalhador e organização.

### **3.2 Conceito de qualidade de vida no trabalho**

A Qualidade de vida no trabalho se apresenta como um fenômeno social devendo ser localizada em seus aspectos histórico-cultural e econômico. Sendo assim, sua definição tem várias linhas de pensamento entre os estudiosos da área. No entanto, existem alguns aspectos que convergem nas conceituações dos autores, entre os quais, a ideia de que a QVT tem a finalidade de trazer mais humanização para o ambiente de trabalho, fazendo com que o convívio do trabalhador na organização possa gerar bem-estar, como também, permitir sua participação nos processos decisórios que permeiam seu trabalho.

Werther e Davis (1983) abordam QVT como fator de satisfação dos trabalhadores na organização. Mas acrescentam que a reformulação de cargos é um elemento essencial que está intrinsecamente ligado à QVT. Huse e Cummings (1985) também vão além, introduzindo o fator da eficácia organizacional como importante nos processos de QVT.

Guimarães (1998) critica o fato de algumas práticas de trabalho associarem a QVT a fatores de melhoria da estrutura física, como por exemplo, a engenharia de segurança, a ergonomia e também a fatores unicamente relacionados à saúde física e ocupacional e aos aspectos comportamentais e psicológicos do contexto do trabalho. A autora propõe que a QVT deve ser considerada numa concepção mais ampla envolvendo todos os aspectos da vida do trabalhador, incluindo a busca de sua cidadania através da participação em todos os níveis decisórios da organização.

Em afinidade com os aspectos convergentes da QVT, Walton (1973, p. 4) enfatiza que ela representa o “[...] atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa”. Este autor também relaciona a QVT com o nível de oportunidade e o grau de autonomia fornecido pela organização, bem como, a abertura na participação do trabalhador em aspectos relacionados ao seu trabalho.

Limongi-França (2009, p. 166) afirma que a origem do conceito de QVT



[...] está ligada às condições humanas e ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no âmbito físico, padrões de relação entre o trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Diante desse entendimento, a autora salienta que a QVT deve ser enfocada por meio de uma visão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, envolvendo questões como o bem-estar, a garantia da saúde e a segurança física, mental e social. Albuquerque e Limongi-França (1998, p. 41), na tentativa de delimitar o significado do termo, conceituam que:

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa, que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.

Tendo como referência as concepções dos estudiosos da QVT abordadas, são apresentadas a seguir, os principais modelos e teóricos que fundamentam a temática em questão.

### **3.3.Principais modelos de qualidade de vida no trabalho**

A QVT vem sendo estudada através de um arcabouço teórico desenvolvido por diversas abordagens e teóricos que buscam compreender o assunto diante de perspectivas diferenciadas, levando em consideração alguns indicadores considerados essenciais para o entendimento da qualidade de vida nas organizações de trabalho. Neste estudo, discutiremos a teoria de Walton, paralelamente a determinadas abordagens clássicas e respectivos teóricos, por representar o referencial desta pesquisa.

Walton (1973) estabelece oito critérios ou fatores para o diagnóstico e análise da qualidade de vida no trabalho, a saber:

1) remuneração: significa remuneração compatível com o nível de responsabilidade exigido pelo trabalho, como também, com o tempo dispensado às atividades

e igualdade de direitos entre as funções e cargos similares na organização e no mercado externo;

2) condições de trabalho: faz referência ao cuidado com a saúde do trabalhador e a segurança no trabalho, incluindo carga exigida nas tarefas, jornada de trabalho e ambiente físico adequado para o desenvolvimento do trabalho de forma a preservar a saúde física, psicológica e integração social do trabalhador;

3) desenvolvimento profissional: propicia ao trabalhador a possibilidade do desenvolvimento de suas aptidões num contexto laboral que favoreça a autonomia, a criatividade e participação plena nos processos decisórios relacionados à atividade;

4) crescimento profissional e estabilidade na instituição: visa favorecer o desenvolvimento profissional e a possibilidade de evoluir na carreira dentro da organização. Também reflete a segurança de se manter empregado: envolve as políticas da empresa com relação às oportunidades de crescimento dos trabalhadores e o mínimo de estabilidade profissional;

5) integração social na organização: reflete um ambiente de trabalho propício ao relacionamento saudável entre os indivíduos e interação nos diversos níveis da organização, isenção de preconceitos e igualdade de oportunidades entre os trabalhadores;

6) equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: significa o equilíbrio entre o trabalho, envolvendo suas atividades, tempo e energia dispensados e vida pessoal, compreendendo a família, o lazer e o círculo social como um todo;

7) direitos na instituição: diz respeito aos direitos do trabalhador na instituição, ausência de arbitrariedades, respeito à privacidade, livre expressão e também ao cumprimento das leis trabalhistas;

8) importância da empresa na comunidade: reflete a visão que o trabalhador possui da empresa e da importância do trabalho desenvolvido pela organização e seus impactos no mercado externo. Também significa a percepção sobre a ética institucional e a responsabilidade social da empresa perante a comunidade.

De acordo com Walton (1973) a QVT é dependente da associação entre estes oito critérios no ambiente laboral. Isso favoreceria a obtenção de satisfação no trabalho, como também, melhores resultados da empresa em termos de desempenho e produtividade.

O modelo teórico da concepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho de Walton (1973) se apresenta como referencial para este estudo por contemplar os aspectos relevantes para a compreensão da QVT de forma a abranger as dimensões física, psíquica e social e também, pelo seu uso em pesquisas afins com validação no Brasil e no exterior; sendo considerado o autor, clássico mais referenciado nos estudos sobre QVT. De acordo com este autor, a QVT está fundamentada na humanização do trabalho nas organizações e na responsabilidade social e abrange aspectos relacionados ao bem estar do trabalhador associados ao trabalho que desenvolve.

Assim, este modelo será utilizado como possibilidade de análise para identificar aspectos relevantes para o aperfeiçoamento da QVT de pessoas com deficiência, estando alinhado com os objetivos da pesquisa. Ressalta-se também que os critérios indicados por Walton (1973) serviram de elaboração de um instrumento desenvolvido, adaptado e validado por Carvalho-Freitas (2007) como meio de avaliação da QVT de PcD. Limongi-França (2010, p. 27) acrescenta que “[...] já com a denominação de qualidade de vida, Walton (1975) é o primeiro norte-americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios sob a ótica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho”.

Lippitt (1978) elabora sua teoria tendo como base o modelo teórico de Walton (1973). Nesse sentido, propõe o agrupamento de quatro fatores relacionados à QVT, a saber:

a) o trabalho, compreendendo objetivos claros, controle reduzido, possibilidade de envolvimento do trabalhador e divisão de responsabilidades;

b) o indivíduo, implicando equilíbrio entre trabalho e vida, ambiente de trabalho que favorece o aprendizado, a identidade profissional e a construção de relacionamentos saudáveis;

c) a produção do trabalho, referindo-se a um contexto que possibilite um ambiente colaborativo entre os grupos de trabalho, abrangência das responsabilidades e do comprometimento, benefícios, recompensas e fixação de objetivos alcançáveis que possam ser mensurados;

d) as funções e estrutura da organização, possibilitando o desenvolvimento organizacional, a criatividade, a ética e o respeito aos direitos dos trabalhadores.

Esse autor faz um apanhado geral, a partir dos critérios de QVT apontados por Walton (1973), resumindo sua teoria em pontos específicos e estratégicos que percebe como fundamentais para a compreensão da QVT, tendo como referência o atendimento das necessidades do indivíduo e da organização.

A abordagem teórica de Wesley (1979) também aponta de forma ampla quatro dimensões percebendo-as como dificuldades que causam impactos na QVT. São elas:

a) a dimensão política contempla as dificuldades de envolvimento sindical, liberdade de expressão, relações de poder entre trabalhador e chefia e a garantia de segurança no emprego podendo gerar insatisfação dos trabalhadores. Para reverter este quadro o autor sugere a maior participação do trabalhador nos processos decisórios e a formação de comissão de trabalhadores para discutir as problemáticas de forma democrática;

b) a dimensão econômica envolve as problemáticas de desigualdade salarial entre as categorias, jornada de trabalho e condições ambientais inadequadas. O autor enfatiza a necessidade da organização dos trabalhadores através do sindicato para amenizar essas insatisfações no ambiente de trabalho;

c) a dimensão psicológica faz referência à realização e desenvolvimento a nível profissional e pessoal, esperando-se assim, diversificação das atividades de trabalho e a busca de desafios. O absenteísmo e o *turnover* são fatores apontados, por este autor, como problemáticos nesta dimensão e o caminho para reduzir os impactos seria através do enriquecimento das tarefas;

d) a dimensão sociológica relaciona a participação dos trabalhadores nos processos decisórios da organização, a busca da autonomia e do reconhecimento profissional. As dificuldades nestes aspectos, segundo o autor, refletiria a ausência de comprometimento do trabalhador com relação à atividade desempenhada. O autor aponta a estruturação sociotécnica da tarefa como meio de superação das problemáticas.

Hackman e Oldham (1975) elaboraram o modelo das dimensões básicas da tarefa. Este modelo enuncia que as características da tarefa partem de três estados psicológicos considerados críticos e capazes de definir a satisfação e a motivação dos trabalhadores no desempenho de suas atividades, são eles: a percepção do significado do trabalho, a percepção da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho. Ainda segundo os autores as dimensões da tarefa abrangem:

a) a variedade de habilidades, significando o nível de habilidades do trabalhador requerido pela tarefa;

b) a identidade da tarefa, compreendendo o nível permitido pela tarefa da execução do trabalho desde o começo até o final com resultados satisfatórios;

c) o significado da tarefa, abrangendo os impactos da tarefa sobre o trabalho e a vida de outras pessoas;

d) o contato com pessoas, referente ao nível de relacionamento requerido pelo trabalho;

e) a autonomia, com relação ao nível de liberdade proporcionada pela tarefa ao trabalhador;

f) o *feedback* intrínseco, nível de informação que a tarefa fornece sobre o desempenho do trabalhador;

g) o *feedback* extrínseco, nível de receptividade de informação dada ao trabalhador sobre seu desempenho através de suas chefias imediatas.

Os autores ainda destacam dois grupos de variáveis denominadas *resultados pessoais e de trabalho* (reações do trabalhador na execução do trabalho) e *fatores contextuais* (verifica o nível de satisfação com relação aos elementos de natureza contextual). Concluem que as dimensões da tarefa interferem nos estados psicológicos críticos e estes estabelecem os resultados pessoais e de trabalho. Por fim, afirmam que os fatores contextuais influenciam os demais fatores.

Outro modelo que se destaca nos estudos de QVT é a do teórico Thériaut (1980). Este autor considera o fator remuneração como o aspecto mais importante que influencia na QVT. Nesse sentido, o autor estabelece cinco dimensões relevantes que devem ser consideradas nos programas de QVT, a saber:

a) a econômica, em que o fator econômico da organização é considerado mais relevante que o fator humano;

b) a psicológica, tendo como referência o estabelecimento do contrato psicológico entre organização e trabalhador, pela remuneração que recebe;

c) a sociológica, envolvendo a interação entre organização e trabalhador e também o ambiente organizacional;

d) a política, através de relações conflituosas entre trabalhador, sindicato e organização para o alcance da remuneração satisfatória;

e) a ética, que associa a remuneração aos padrões de moral e justiça.

O modelo de Nadler e Lawler (1983) abordam que para se obter um resultado significativo nas ações de QVT é necessário a observância de fatores como: percepção da necessidade, foco no problema, criação de estrutura para identificar e solucionar a problemática, ter uma teoria ou modelo de projeto para treinamento dos envolvidos, foco nos processos e nos resultados e organização profundamente envolvida.

A abordagem de Werther e Davis (1983) enfoca a natureza das tarefas como variável principal para a compreensão da QVT e destacam o enriquecimento de cargos como fator preponderante na obtenção do desempenho e satisfação pelos trabalhadores na realização das tarefas. Para tanto, três níveis devem ser considerados na elaboração de um programa de enriquecimento de cargos:

a) nível organizacional: enfoca o ambiente de trabalho através das práticas das atividades e o empenho na redução do tempo de execução das tarefas;

a) nível ambiental: as influências sociais em relação ao cargo são tão consideradas quanto as competências do trabalhador;

c) nível comportamental: destaca como indispensáveis na satisfação no trabalho, fatores como autonomia, variedade e identidade da tarefa e *feedback*.

Por fim, Huse e Cummings (2008), consideram que as ações para a obtenção de QVT devem ser orientadas pela associação de três elementos: pessoas, trabalho e organização. Os autores percebem que a QVT abrange aspectos como o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nos processos decisórios da organização. Também apontam quatro fatores que devem ser considerados na elaboração de programas de QVT:

a) participação do trabalhador nos processos decisórios envolvendo os diversos níveis da organização;

b) condições de trabalho adequadas, compreendendo a flexibilidade de horário, equipamentos de segurança, estrutura física do local de trabalho;

c) reestruturação de cargos, com a finalidade de enriquecimento das tarefas, diversificação de habilidades, *feedback* e grupos de trabalho auto gerenciados;

d) aperfeiçoamento do sistema de recompensas através da reestruturação de cargos e salários a fim de tornar mais igualitário as desigualdades salariais das categorias profissionais.

O quadro 1 faz um resumo comparativo entre os principais modelos e teóricos de qualidade de vida no trabalho:

Quadro 1 – Resumo dos principais modelos de QVT

<b>MODELO TEÓRICO</b>	<b>DESTAQUE</b>
<b>Walton</b> (1973)	Humanização e responsabilidade social.
<b>Lippitt</b> (1978)	Atendimento das necessidades do trabalhador e da organização.
<b>Wesley</b> (1979)	Dimensões política, econômica, psicológica e sociológica.
<b>Hackman e Oldham</b> (1975)	Dimensões das tarefas, resultados pessoais e de trabalho e fatores contextuais.
<b>Thériaud</b> (1980)	Remuneração.
<b>Nadler e Lawler</b> (1983)	Treinamento, foco nos processos e nos resultados e envolvimento da organização.
<b>Werther e Davis</b> (1983)	Enriquecimento dos cargos e da natureza das tarefas através de análise de elementos do ambiente, do comportamento e da organização.
<b>Huse e Cummings</b> (2008)	Ações com foco nas pessoas, no trabalho e na organização. Envolve o bem-estar do trabalhador, a eficácia organizacional e os processos decisórios.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das teorias de QVT.

Diante da exposição das abordagens teóricas de QVT e dos estudiosos do assunto verificam-se características similares entre eles, sendo que alguns modelos dão ênfase aos fatores sociais e organizacionais em detrimento de outros que valorizam fatores de ordem psicológica e comportamental. Pode-se compreender também que a QVT vem sendo concebida como uma forma de motivar e satisfazer as necessidades do trabalhador. Nessa perspectiva, busca favorecer um aperfeiçoamento nas condições de trabalho, nas questões de ordem econômica e social, nas políticas da empresa, principalmente, tentando aproximar o

trabalhador dos processos decisórios, como também, favorecer o bem estar físico e psíquico no ambiente de trabalho e fora dele.

Observa-se também que na prática das organizações os padrões de produtividade e qualidade estão fortemente inculcados fazendo com que os programas e ações de QVT sejam desvirtuados de suas origens. Dessa forma, Aktouf (1996), ressalta que são notórios os avanços nas formas de organização do trabalho, no entanto, também é visível o desenvolvimento de mecanismos sutis de manipulação que encobrem a visão, ainda atual, do trabalhador como custo e recurso.

Nesse sentido Vergara e Branco (2001) destacam que apesar da competência demonstrada pelas organizações no enfrentamento das ameaças intrínsecas ao seu ambiente operacional, referente à produção e à comercialização de bens e serviços, as empresas têm-se mostrado negligentes quanto aos elementos que dão sustentação a esse mesmo ambiente. Quer dizer, historicamente, essa negligência tem-se evidenciado pelas inexpressivas conquistas em termos de qualidade de vida de uma grande parcela de trabalhadores, como também, pelo descompromisso com qualquer grupo de interesse que não seja o dos acionistas.

Contudo, os autores também observam que diante do contexto deste início de século, em que há a predominância das desigualdades e desequilíbrios complexos e interdependentes, fica cada vez mais evidente a insustentabilidade das práticas comerciais que só abranjam a maximização do retorno sobre o capital. Assim, Vergara e Brando (2001, p. 21) propõe o conceito de empresa humanizada:

Entende por empresa humanizada aquela que, voltada para seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas. Realiza ações que, no âmbito interno, promovem a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuírem para o desenvolvimento das pessoas sob os aspectos físico, emocional, intelectual e espiritual. Ao focalizar o ambiente, essas ações buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividades comunitárias, enfim, o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa.

Portanto, para se compreender a QVT é necessário que se faça uma articulação de interesses diversos e muitas vezes contraditórios que envolvem o ambiente das organizações. Deve-se assim, explorar aspectos de interesse político e econômico, ideologias, mecanismos de poder, a própria condição do trabalhador como ser psicológico diante da realidade



organizacional e seus limites quanto ao desempenho e desenvolvimento profissional, levando também em consideração a saúde do trabalhador.

Pelas considerações apresentadas, entende-se que a QVT está nitidamente vinculada ao campo da saúde do trabalhador, visto que seu objeto de estudo, em acordo com Mendes e Dias (1991) pode ser compreendido como o processo saúde e doença dos grupos humanos na interação com o trabalho. Dessa forma, evidencia-se pelo interesse em compreender esse processo (como e porque ocorre) e pelo desenvolvimento de possibilidades de intervenções que favoreçam a apropriação pelos trabalhadores, da dimensão humana do trabalho.

A saúde do trabalhador tem como proposta o rompimento da concepção causal entre saúde e um fator específico ou um grupo de fatores de risco presentes no ambiente laboral, ampliando para o reconhecimento de aspectos ligados à subjetividade do trabalhador. Nessa perspectiva, pretende explicar o adoecimento do trabalhador mediante estudos dos processos de trabalho, articulados ao conjunto de valores, crenças, ideias, e representações sociais.

Oddone (1986) acrescenta que no contexto das relações entre saúde e trabalho, os trabalhadores buscam o domínio sobre as condições de trabalho no intuito de obter um ambiente mais saudável ao desempenho de suas atividades. No entanto, essa tentativa se configura num processo lento e contraditório, além de diversificado entre as classes de trabalhadores, pois sofrem influência da submissão ao processo produtivo, como também, de fatores sociais e políticos de cada época.

Assim, entende-se que a saúde do trabalhador é uma abordagem multidisciplinar que envolve várias linhas de conhecimentos compreendendo a medicina do trabalho, a saúde ocupacional, a psicologia, dentre outros, e que se relaciona de forma direta com a qualidade de vida no trabalho, pois são modelos que têm como meta a busca de alternativas para o melhoramento da vida do trabalhador dentro e fora das organizações diante de uma perspectiva biopsicossocial.

Acrescenta-se que o modelo IMBA também se configura numa alternativa para se pensar sobre a necessidade de práticas de trabalho que favoreçam a saúde e o bem estar, como também, que proporcionem uma real integração do trabalhador com deficiência ao contexto do trabalho.

## **4 IMBA - UM INSTRUMENTO PARA A PRÁTICA DO PROFISSIONAL DE TRABALHO NA EMPRESA**

São apresentados a seguir, os principais conceitos e características pertinentes ao modelo IMBA e alguns exemplos de aplicações do modelo em organizações. Ao final do capítulo destacam-se os fatores psicossociais de capacidade profissional e suas relações com os estudos da qualidade de vida no trabalho.

### **4.1 Origem e conceitos**

O IMBA é um procedimento que tem por finalidade a documentação de capacidades profissionais e exigências do cargo para a formação de perfis e sua comparação sistemática. O processo foi definido em cooperação com uma equipe multiprofissional constituída de médicos do trabalho, engenheiros e psicólogos. Seu desenvolvimento foi promovido principalmente, pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Saúde da Alemanha.

A princípio, a aplicação do modelo IMBA tinha como alvo apenas a integração no mundo do trabalho de pessoas com deficiência. Contudo, foi ampliada também para pessoas sem deficiências em virtude de sua concepção orientada pela capacidade profissional. (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011).

Os autores destacam que o IMBA pode ser utilizado em todas as áreas em que é possível haver o fornecimento de informações pontuais entre exigências e capacidades profissionais. Como exemplos citam-se: as indústrias, os hospitais, as instituições de apoio ao deficiente, instituições de reabilitação profissional, no âmbito do direito social, em consultórios médicos particulares etc. Além disso, incluem-se os campos de aplicação voltados para a situação organizacional, tais como: a gestão de saúde no trabalho, a gestão de recursos humanos e a elaboração de laudos e pareceres.

Nesse sentido, o IMBA pode ser utilizado nos recursos humanos pelo levantamento das capacidades profissionais e para a integração de pessoas com mudanças de desempenho. Esse procedimento possibilita aos profissionais devidamente formados para a sua aplicação, a elaboração de documentação de capacidades de trabalho e exigências ao

trabalho através de escalas (perfil 1 à perfil 5) na formação de perfis IMBA parcialmente padronizados para fundamentar as decisões de possíveis adaptações de perfis e atividades.

A comparação de perfis e sua documentação são divididas em nove dimensões de características das áreas do corpo, condições ambientais e de trabalho, como também, de qualificações-chave ou fatores psicossociais. Para aperfeiçoar as capacidades profissionais e as exigências do trabalho, faz-se referência principalmente aos seguintes procedimentos: capacidades físicas, capacidades psicossociais e análise de exigência profissional. Nesse contexto, o padrão IMBA oferece os seguintes elementos:

a) fornece acesso a um catálogo de características referentes ao trabalho nos campos da postura corporal, mobilidade do corpo, mobilidade de partes do corpo, informação, características complexas, influências ambientais, organização do trabalho e qualificação chave (significando fatores psicossociais);

b) oferece ferramentas de avaliação para a apreciação dessas características, baseadas em anamnese e outras informações. As características avaliadas de uma pessoa formam o perfil de capacidade IMBA e as características avaliadas do cargo formam o perfil de exigência IMBA;

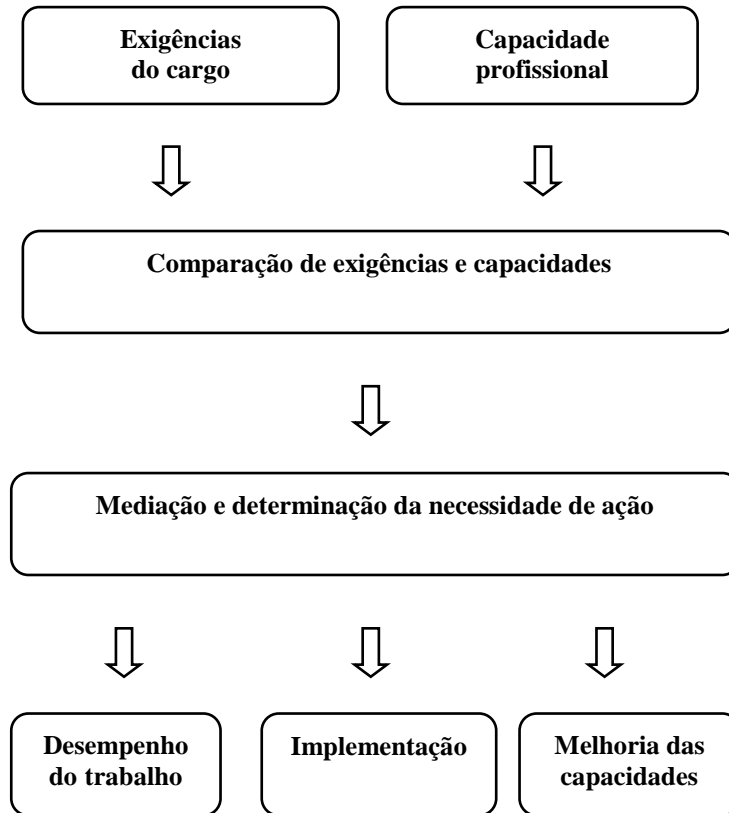
c) Descreve os procedimentos da comparação entre os perfis de exigência e de capacidade;

d) Fornece subsídios para a interpretação da comparação de perfis que são disponibilizados no âmbito de um treinamento/certificação IMBA.

Fundamentado nessas informações, pode-se favorecer a identificação de sobrecargas e conseqüentes necessidades de ação. As recomendações podem se reportar especificamente aos seguintes campos: promoção de capacidades; adaptação de exigência; disponibilização de ajuda e remanejamento interno. (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011).

A figura 1 resume os procedimentos básicos da aplicação do IMBA, enfocando os elementos necessários para a sua documentação adequada e comparação de perfis:

Figura 1 – Comparação de Perfis do modelo IMBA



Fonte: Adaptado de IMBA-Standard (Glatz/Schian 2007; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1996).

## 4.2 Aplicações do IMBA em Organizações

A seguir, são apresentados alguns exemplos da aplicação prática do IMBA em organizações para a ilustração de seus objetivos e procedimentos:

### 4.2.1 O caso da organização FORD

Glatz, Mozdzanowski e Tupinambá (2011) descrevem que o IMBA foi utilizado nas fábricas Ford desde 2001 por meio de um projeto em conjunto com a Ford e o iqr<sup>3</sup>. Profissionais com desempenho alterado (por exemplo: industriais idosos com limitações em

<sup>3</sup> Instituto para a Garantia de Qualidade em Prevenção e Reabilitação da Escola Superior de Esportes Alemã em Colônia.

virtude da idade e/ou doenças) deveriam ser remanejados, na medida do possível, em locais de trabalho nos quais continuassem trabalhando produtivamente. Assim, foram elaborados perfis de capacidade no padrão IMBA de aproximadamente 500 profissionais nessas condições e também perfis de exigência de todas as vagas que poderiam ser aproveitadas a fim de conduzir os processos de reinserção e a decisão de posicionamento em trabalhos adequados.

Os autores relatam que as comparações de perfis de capacidade dos profissionais e dos perfis de exigência dos cargos considerados representavam uma base objetiva para as decisões da equipe responsável. Foram obtidos os seguintes resultados: mais da metade dos profissionais foram integrados na produção (263), mais de um quarto (149) em outras vagas e outros sessenta profissionais em até 50% das vagas disponíveis. Posteriormente, outras sedes da Ford em Colônia e Saarlouis implantaram a gestão de inserção no trabalho, como também utilizaram as comparações de perfis IMBA para a maioria dos processos de transferência de cargos na empresa. Ampliou-se o processo para todo o quadro de funcionários, independente de serem pessoas com deficiência ou idosos. Funções limitadas, tais como: deficiência grave, distúrbios de saúde, limitações psicológicas e outras, refletem a manifestação de sobrecargas e subcargas relativas, quando são realizadas comparações de perfis.

Constatou-se que a deficiência não se apresenta como uma propriedade da pessoa e sim, o resultado da confrontação de pessoa e ambiente; nesse contexto, o projeto IMBA deve ser focado como uma ferramenta que ampara atividades que tem como finalidade a inclusão social. (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011).

#### **4.2.2 Cooperação em uma clínica de reabilitação**

Em 2008, médicos do trabalho da fábrica Ford e médicos de reabilitação de uma clínica (*Lahntalklinik Bad Ems*) trabalharam em cooperação na aplicação do IMBA com a finalidade de documentação tanto para o levantamento de necessidade de fisioterapia quanto para o êxito de fisioterapia realizada no âmbito da clínica. Para tanto, a Ford intermediou 250 pacientes para esta clínica com o propósito de reabilitação profissional específica. Os médicos da clínica eram treinados em IMBA.

Assim, foram elaborados perfis de capacidade profissional para comparação com o perfil de exigência dos respectivos cargos, relacionados pelas fábricas Ford. Como resultado, detectou-se a indicação de demanda por fisioterapia e manifestações de sobrecarga desses pacientes/profissionais submetidos ao processo.

O IMBA também estabeleceu uma linguagem estruturada comum entre empresa e clínica e fornece informações quantitativas para a indicação de necessidade de fisioterapia e seu sucesso. O relatório fornecido pelo médico treinado em IMBA traz uma comparação de perfis e o perfil de capacidade profissional atualizado para a Ford. (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011).

#### **4.2.3 Gestão de inserção no trabalho na *Kali und Salz* (K+S)**

Segundo Glatz, Mozdzanowski e Tupinambá (2011), a K+S é uma empresa líder mundial de fertilizantes padrões e especiais. Ela possui aproximadamente 15.000 funcionários. Tem como meta a ampliação de um sistema de gestão de saúde com as seguintes áreas de atuação: medicina do trabalho preventiva, gestão de inserção no trabalho e prevenção de dependências. A empresa deu início à implantação de IMBA principalmente na área de gestão de pessoas, considerando o local de trabalho, a partir de perfis de exigência. Além disso, planejou-se fazer a fusão das características padrão de IMBA com as características específicas da K+S elaborando uma ferramenta específica.

Os autores destacam que os perfis de capacidade dos profissionais, que foram orientados pela demanda da empresa, deveriam ser elaborados por clínica externas, como aconteceu nesse caso com a clínica especializada *Bad Liebenstein*. Através da comparação de perfis com o cargo, algumas medidas terapêuticas puderam ser colocadas em prática, como também, indicações para modificações no local de trabalho ou para transferências internas na organização. Com relação à transferência interna, a decisão sobre a colocação adequada pode ser concretizada através da comparação do perfil de capacidade profissional com diversos perfis de exigências dos cargos da empresa. Os autores também pontuam que a transferência da elaboração de perfis de capacidade profissional para uma instituição médica favorece a proteção de dados pessoais dos funcionários da empresa, o que pode ampliar a adesão por parte dos profissionais submetidos e de seus representantes.

#### **4.2.4 Gestão de inserção no trabalho na *Deutschen Bahn AG***

Em 2010 a empresa *DB Jobservice*, responsável pelas funções centrais relacionadas ao mercado de trabalho da companhia, iniciou seu envolvimento com o IMBA visando a manutenção da capacidade de permanência de empregados e o desenvolvimento de estratégias de recursos humanos compatíveis.

Assim, considerou-se como marco inicial: uma quantidade crescente de profissionais inaptos a serem empregados; uma constante análise das possibilidades de aproveitamento desses funcionários; um crescente número de postos de emprego regulares vacantes e uma reintegração e/ou integração dos profissionais inaptos a serem alocados pela gestão de inserção no trabalho, em virtude, principalmente, da ausência de uma quantidade suficiente de postos de emprego regulares compatíveis na empresa (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011). Os autores retratam que diante da situação descrita, aprovou-se um projeto para introdução do IMBA com a finalidade de aplicação de um instrumento estratégico para possibilitar o trabalho nessa nova realidade da empresa. Tal perspectiva teve como objetivos: o posicionamento adequado dos trabalhadores com mudança de desempenho e ocupação das vagas de forma adequada.

Com o auxílio do IMBA pretendeu-se aperfeiçoar a intermediação de profissionais considerados inaptos a serem empregados em setores selecionados. Como resultados iniciais, diante do projeto piloto, realizaram-se trabalhos conceituais; praticaram-se treinamentos e acompanhamentos parciais de médicos do trabalho e/ou gestores de integração e responsáveis pelos recursos humanos e foram feitos levantamento introdutório de perfis de exigências e de capacidades.

#### **4.2.5 Integração de deficientes visuais e pessoas com lesões visuais no *Berufsförderungswerk Düren***

Desde 2010, o iqpr em conjunto com o *Berufsförderungswerk Düren*, especializado em deficientes visuais e pessoas com lesões visuais, realizaram um projeto para o Ministério Federal do Trabalho e de Assuntos Sociais. Teve como objetivo a ampliação do perfil do IMBA com características pertinentes de pessoas com lesões visuais, para detalhamento específico das características presentes de ‘Ver’ e ‘Ler’, diferenciando o seu

campo de orientação. Contudo, instrumentos diagnósticos correspondentes deveriam ser associados para a avaliação. (GLATZ; MOZDZANOWSKI; TUPINAMBÁ, 2011).

#### **4.2.6 Experiência de aplicação do Modelo IMBA em duas organizações privadas no Estado do Ceará**

Por meio da Rede Internacional de Estudos e Pesquisas sobre Liderança e Empreendedorismo – RINEPE foi realizada uma ação de extensão e pesquisa com o modelo IMBA em duas organizações privadas no estado do Ceará. A primeira empresa atua no ramo turístico, hoteleiro e de entretenimento, tem mais de mil funcionários lotados em setores administrativos, comerciais e de atendimento ao público. A segunda empresa é uma indústria atuante no segmento de alimentos e bebidas, mantendo em seu quadro aproximadamente mil funcionários em setores administrativos, comerciais e industriais. Os tipos de deficiência encontrados foram os seguintes: visual, física e auditiva. (MONTENEGRO, 2012).

De acordo com o autor, realizou-se a tradução e adaptação de instrumentos de pesquisa (questionários e roteiros de entrevista) segundo critérios psicométricos exigidos na área de estudo, pesquisas de diagnóstico utilizando questionários elaborados com base no projeto alemão original em duas empresas cearenses com a finalidade de investigar o grau de adaptação de PcD, e também, propor melhorias no ambiente de trabalho. Por meio dos instrumentos IMBA nomeados, foram entrevistados doze colaboradores, dez chefias e um representante do setor de Gestão de Pessoas de duas empresas, sendo uma do ramo da indústria alimentícia e de bebidas e uma do ramo do turismo e lazer, totalizando vinte e quatro entrevistados.

Os resultados encontrados indicaram a necessidade de adaptações físico-estruturais e o desenvolvimento de estratégias gerenciais sensíveis ao trabalho com o público de PcD para resolver questões no âmbito da relação entre colaboradores e demais atores do ambiente laboral, relacionadas ao preconceito e a alta competitividade. Identificou-se entre as PcD abordadas, a busca pelo desenvolvimento profissional e a crença no seu próprio potencial. (MONTENEGRO, 2012). O quadro 2 resume as experiências de aplicação do IMBA nas organizações de trabalho e os resultados alcançados.



Quadro 2 – Aplicações do IMBA em Organizações

<b>ORGANIZAÇÕES</b>	<b>APLICAÇÃO DO IMBA</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>Fábrica Ford</b>	- Remanejamento de profissionais com desempenho alterado.	- 263 profissionais integrados na produção; 149 profissionais em outras vagas; e 60 profissionais em 50% das vagas disponíveis.
<b>Ford em cooperação com clínica de reabilitação</b>	- Documentação para levantamento de necessidade e êxito de fisioterapia para reabilitação profissional específica.	- Detectou-se a indicação de demanda por fisioterapia e manifestação de sobrecarga dos profissionais submetidos.
<b>Empresa de fertilizantes: <i>Kali und Salz (K+S)</i></b>	- Implantação do IMBA na área de gestão de pessoas (principalmente).	- Implantação de medidas terapêuticas; indicações para modificações no local de trabalho e transferência interna de profissionais.
<b>Responsável pelas funções ligadas ao mercado de trabalho: <i>DB Jobservice</i></b>	- Posicionamento adequado de profissionais com mudança de desempenho e ocupação das vagas de forma adequada.	- Intermediação de profissionais inaptos a serem empregados em setores selecionados; treinamento e acompanhamento parcial de médicos do trabalho e/ou gestores de integração e recursos humanos; levantamentos introdutórios de perfis de exigência do cargo e capacidades profissionais.
<b>Especializado em deficientes visuais: <i>Berufsförderungswerk Düren</i></b>	- Ampliação do perfil do IMBA com características pertinentes de pessoas com lesões visuais.	- Associação de instrumentos diagnósticos correspondentes para a avaliação.
<b>Ramo Turístico Ramo de Alimentos e Bebidas</b>	- Tradução e adaptação de instrumentos de pesquisa com base no projeto alemão original;  - Investigação do grau de adaptação de PcD e propor melhorias no ambiente de trabalho.	- Identificou-se a necessidade de adaptações físico-estruturais e desenvolvimento de estratégias gerenciais sensíveis ao trabalho com o público de PcD para resolver questões no âmbito da relação entre colaboradores e demais atores, relacionadas ao preconceito e a alta competitividade; busca pelo desenvolvimento profissional e a crença no próprio potencial da PcD.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos estudos de Glatz, Mozdzanowski, Tupinambá (2011) e Montenegro (2012).

Essas práticas refletem a importância do IMBA na inserção e manutenção no mercado de trabalho de profissionais que apresentam alguma limitação, visto que, favorece a sua realocação em situações em que são detectadas sobrecargas ou subcargas de trabalho. Esse procedimento permite que o trabalhador com ou sem deficiência possa exercer seu trabalho de forma compatível com suas condições físicas e psicológicas.

Diante dessas práticas, constata-se que o IMBA se apresenta como um recurso teórico e prático que visa a viabilização da satisfação do profissional em seu local de trabalho, visto que, seus procedimentos tendem a eliminar diferenças entre capacidade profissional e exigências da respectiva atividade exercida pelo trabalhador. Esse aspecto pode ser considerado um indicativo de qualidade de vida no trabalho, pois valoriza não apenas a tarefa em si, mas quem a executa. Visão consonante com a perspectiva de Walton (1973, p. 11), teoria adotada por esta pesquisa, ao expressar que a QVT é “[...] a forma de descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Tais valores relacionam-se às condições de trabalho (valores ambientais) e às oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional (valores humanos).

Assim, pretendeu-se estabelecer uma compreensão mais ampla sobre fatores psicossociais de capacidade profissional do modelo IMBA com os estudos de qualidade de vida no trabalho para obtenção de indicativos que possam contribuir para uma integração mais efetiva das PcD no mundo do trabalho.

#### **4.3 Fatores psicossociais de capacidade profissional e qualidade de vida no trabalho**

Limongi-França (2010) destaca que a qualidade de vida no trabalho deve ser abordada por meio de uma visão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, envolvendo questões como o bem-estar, a garantia da saúde e a segurança física, mental e social. A qualidade de vida no trabalho constrói-se através de uma visão global do trabalhador que pode ser denominada de enfoque biopsicossocial.

A autora enfatiza que este enfoque teve origem na medicina psicossomática que compreende o ser humano de forma holística, opondo-se assim, à visão cartesiana que dissocia o ser humano em partes, e acrescenta que:

Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Estas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nestes três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam interdependentes. (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 18).

Nessa perspectiva, a QVT considera o trabalhador como um ser psicológico, biológico e social aproximando-se assim, dos fatores de capacidade profissional enfocados pelo IMBA. Tendo em vista a complexidade de fatores e áreas do conhecimento abrangidas pelo IMBA, foi realizado um recorte teórico para a abordagem de suas qualificações chave ou fatores psicossociais por serem elementos de capacidade profissional e também pelo fato de se aproximarem do campo de estudo da psicologia organizacional e das perspectivas de QVT. Nesse sentido, o termo capacidade profissional é compreendido aqui como similar ao conceito de competência profissional que é definido por Fleury (2001, p. 188) como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Neste estudo foi adotado o enfoque biopsicossocial para a análise dos fatores de capacidade profissional do IMBA tendo como destaque fatores de ordem psicológica e social, visto que são os que mais se aproximam dos estudos da psicologia e dos propósitos desta pesquisa. De acordo com os autores Glatz, Mozdzanowski e Tupinambá (2011), são apresentados aqui os fatores psicossociais de capacidade profissional definido pelo IMBA.

Entende-se por fatores psicológicos de capacidade profissional as habilidades humanas que envolvem aspectos cognitivos e de personalidade. Em acordo com Limongi-França (2008, 2009, 2010) a dimensão psicológica abrange os processos afetivos, emocionais e de raciocínio:

1) atenção: é a percepção de vários sinais do ambiente de trabalho e, se for o caso, a reação a estes. Inclui também a necessidade de dar atenção a vários sinais de fontes diferentes ao mesmo tempo (atenção dividida). Esse conceito é fundamentado por Sternberg (2000, p. 78) ao definir que “[...] é o fenômeno pelo qual processamos ativamente uma quantidade limitada de informações do enorme montante de informações disponíveis através de nossos sentidos, de nossas memórias armazenadas e de outros processos cognitivos”;

2) compreensão: é a necessidade de dever reconhecer, entender sinais relevantes para a atividade de trabalho (processos observados, informações lidas/ouvidas, associações) captando-os, além disso, no seu significado. Compreensão está em função da respectiva manifestação dos componentes: tempo, exatidão, abrangência. Jones (1990) esclarece que a compreensão é uma das interfaces da cognição. Gramigma (2007, p. 45) se aproxima desta definição ao constatar que se refere a “[...] capacidade para perceber a interação e a

interdependência das partes que compõem o todo, visualizando tendências e possíveis ações capazes de influenciar o futuro”;

3) imaginação/criatividade: tornar presentes realisticamente as diferentes propriedades de objetos (formas, cores, tamanhos, tons etc.), procedimentos e estruturas relevantes para o trabalho e antecipar os resultados de processos criativos. Esta definição se aproxima com o conceito de inovação concebido por Gramigna (2007, p. 45) como a “[...] capacidade para conceber soluções inovadoras, viáveis e adequadas para as situações apresentadas”. Torrance (2002) compreende o conceito de criatividade como uma implicação de processos psicológicos;

4) aprender/memorizar: é a compreensão de informações relevantes para o trabalho, habilidade de gravá-los na memória e disponibilizá-los em momento oportuno. É determinado pela respectiva manifestação dos componentes: velocidade de aprendizagem, volume e complexidade do material. Sternberg (2000, p. 204) enfatiza esse conceito ao definir que “[...] memória é o meio pelo qual você recorre às suas experiências passadas a fim de usar essas informações no presente. Como um processo, a memória refere-se aos mecanismos dinâmicos associados à retenção e à recuperação da informação sobre a experiência passada”. A psicologia cognitiva identifica três operações comuns da memória: codificação, armazenamento e recuperação;

5) concentração: é o direcionamento da atenção aos conteúdos imediatamente referentes à execução própria do trabalho. Faz parte a necessidade do direcionamento da atenção a sinais importantes no trabalho excluindo ao mesmo tempo os sinais não importantes para o trabalho. Essa definição tem proximidade com o conceito de capacidade analítica apresentada por Dutra (2004, p. 188) que “[...] abrange possuir foco/concentração para esquematizar determinado assunto em partes menores, para ordenação, compreensão e análise, adequando encaminhamentos e facilitando ações decorrentes”. A concentração envolve também a atenção, pois, em acordo com Sternberg (2000, p. 78) é um fenômeno psicológico que “[...] possibilita-nos o uso criterioso de nossos limitados recursos mentais obscurecendo as luzes sobre muitos estímulos externos (sensações) e internos (pensamentos e memórias), podendo realçar os estímulos que nos interessam”;

6) capacidade de crítica: é a análise e a avaliação dos comportamentos de outros no contexto do processo de trabalho e o resultado do trabalho em relação à correção técnica, bem como, se for o caso, avisar aos outros sobre possíveis erros;

7) capacidade de poder ser criticado: permite que os outros analisem e avaliem os comportamentos da pessoa no contexto do processo de trabalho e o resultado do trabalho dessa pessoa em relação à correção técnica;

Os fatores de capacidade de crítica e capacidade de poder ser criticado são conceitos que se aproximam da habilidade de dar e receber *feedback* mencionada por Gramigna (2007, p. 116) como a capacidade negocial caracterizada pela “capacidade para se expressar e ouvir o outro, buscando o equilíbrio e soluções satisfatórias nas propostas apresentadas pelas partes”;

8) autocrítica: analisa e avalia os próprios comportamentos no contexto do processo de trabalho e o próprio resultado do trabalho em relação à correção técnica. Gramigna (2007) salienta que o uso da autocrítica como instrumento de desenvolvimento pessoal auxilia no aperfeiçoamento da habilidade para dar e receber *feedback*;

9) solução de problemas: reconhecer a tempo questões e situações novas, captando o significado destas, e resolvê-las em prazo apropriado utilizando diversas estratégias (criatividade, análise, planejamento, etc.) de acordo com os requerimentos técnicos e pessoais. Tais questões podem consistir em tarefas novas, conflitos interpessoais, a falta de meios que até então eram utilizados para realizar a ordem de trabalho. Sternberg (2000, p. 336), fundamentado na psicologia cognitiva, reforça este conceito e complementa ao estabelecer que “[...] as etapas fundamentais da resolução de problemas são identificação do problema, definição e representação do problema, construção de estratégias, organização da informação, alocação de recurso, monitorização e avaliação”;

10) tempo de reação: saber reagir em segundos a todos os sinais relevantes para o trabalho; Este termo se assemelha aos conceitos de atenção e concentração já definidos por meio da psicologia cognitiva;

11) planejamento do trabalho: consiste na organização e estruturação de uma tarefa de trabalho solicitada considerando as condições técnicas, administrativas e pessoais visando uma interação ótima dos elementos para um resultado eficiente. Gramigna (2007, p. 45) reforça este conceito definindo-o como a “[...] capacidade para planejar as ações para o trabalho, atingindo resultados por meio do estabelecimento de prioridades, metas tangíveis, mensuráveis e dentro de critérios de desempenho válidos”;

Entende-se por fatores sociais de capacidade profissional as habilidades socialmente desenvolvidas que em acordo com Limongi-França (2008, 2009, 2010) envolve a influência dos valores, das crenças, da família, do trabalho, do ambiente físico e de todos os grupos sociais que se entra em contato ao longo da vida, conforme descritos a seguir:

12) liderança: é a capacidade de colocação dos funcionários na realização das tarefas de modo conveniente, de acordo com as suas habilidades e qualificações; criação de uma atmosfera de trabalho produtiva; tomar decisões; fazer valer exigências; organizar a realização das tarefas e analisar a situação do cumprimento das tarefas. Limongi-França (2006, p. 55) acrescenta que “[...] liderança é um processo social em que se estabelecem relações de influências entre as pessoas. O núcleo desse processo de interação humana é composto pelo líder ou líderes, seus liderados, um fato e um momento social”;

13) trabalho em equipe: consiste em realizar em conjunto um trabalho solicitado, dependendo imediatamente de colegas, funcionários e superiores, aceitando reciprocamente as propriedades e qualidades pessoais. Corroborando com essa definição, Gramigma (2007, p. 45) enfatiza que é a “[...] capacidade para desenvolver ações compartilhadas, catalizando esforços por meio da cooperação mútua”;

14) iniciativa: este fator consiste em disponibilizar a energia psíquica necessária para a realização da atividade de trabalho exigida. Gramigma (2007, p. 115) faz referência a este conceito ao definir que é a “capacidade de atuar de forma proativa e arrojada diante de situações diversas”;

15) autonomia: tomar e concretizar decisões relevantes para o trabalho. Esta capacidade contém a exigência de dever agir de forma autoresponsável. Esta definição se assemelha ao conceito de tomada de decisão de Leme (2009, p. 154) significando “[...] identificar e escolher a alternativa mais adequada para a solução de um problema dentro do período ideal da decisão, analisando riscos e oportunidades”;

16) imposição/assertividade: realiza no trabalho, de forma apropriada, objetivos e avaliações próprios, relevantes para o trabalho e ideias práticas de ação junto com outros ou através de outros que, senão, teriam seguido tendências próprias;

17) tolerância ao insucesso: deve dedicar-se a uma tarefa de trabalho constantemente, mesmo que sua realização não seja garantida;

18) persistência: considera o trabalho contínuo e sem interrupção das tarefas pertencentes à atividade. Gramigna (2007) conceitua persistência como a capacidade de superar fracassos e começar de novo, similar ao conceito de tolerância ao insucesso do IMBA;

19) responsabilidade: responder pela realização do resultado de trabalho acordado em conformidade com acordos técnicos e de tempo. Fazem parte dos acordos técnicos os seguintes itens: a qualidade do resultado do trabalho; o trato consciencioso dos recursos; a confiabilidade (em relação a tempo e conteúdo) na cooperação com outros; o comportamento prudente para evitar danos a pessoas e impedimentos do processo de trabalho e o conhecimento das respectivas prescrições de segurança e capacidade de aplicá-las. Leme (2009, p. 152) apresenta o conceito de foco em resultados que traz semelhanças à definição de responsabilidade que é o de “estar comprometido com os objetivos da organização, tomando as providências necessárias para que sejam cumpridos no prazo e com as características planejadas”;

20) pontualidade: é a observação dos prazos acordados (hora do trabalho, hora do intervalo, prazo de fornecimento, entre outros);

21) disposição de manter a ordem (capacidade de organização): manter os meios e materiais de trabalho no posto específico em bom estado e com a organização acordada; Gramigna (2007, p. 116) contribui com esta definição ao destacar que é a “capacidade de organizar as ações de acordo com o planejado, de forma a facilitar a execução”;

22) diligência: executar os trabalhos de forma prudente e conscienciosa;

23) habilidade de comunicação: deve-se iniciar e realizar interações relevantes para o trabalho com clientes, contratantes de dentro ou de fora da empresa. Gramigna (2007, p. 45) refere-se a esse conceito como a “capacidade para interagir com as pessoas, apresentando facilidade para ouvir, processar e compreender a mensagem”;

24) reorganização/adaptabilidade: adaptar-se em tempo adequado à mudança de tarefas de trabalho e/ou condições de trabalho. Em afinidade com essa definição Gramigna (2007, p. 44) conceitua esse fator como a “[...] capacidade para adaptar-se oportunamente às diferentes exigências do meio, sendo capaz de rever sua postura diante de novas realidades”;

Os vinte e quatro fatores do modelo IMBA foram agrupados, a título de facilitação de sua abordagem e tratamento no presente trabalho, em fatores psicológicos e

fatores sociais. Essa divisão se fez necessária para facilitar o processo de análise dos dados apreendidos através do instrumento de entrevista e posterior aplicação da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). O quadro 3 traz a proposta de agrupamento dos fatores psicossociais de capacidade profissional do IMBA tendo como base as definições de Limongi-França (2008, 2009, 2010) a respeito das dimensões psicológicas e sociais e os conceitos dos respectivos fatores do IMBA devidamente fundamentados em definições de autores que aproximam tais fatores ao grupo de fatores psicológicos e/ou sociais:

Quadro 3 – Fatores Psicossociais de Capacidade profissional do IMBA

<b>FATORES PSICOLÓGICOS DE CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>	<b>FATORES SOCIAIS DE CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>
Atenção	Liderança
Compreensão	Trabalho em equipe
Imaginação/Criatividade	Iniciativa
Aprender/memorizar	Autonomia
Concentração	Imposição/Assertividade
Capacidade de crítica	Tolerância ao insucesso
Autocrítica	Persistência
Capacidade de poder ser criticado	Responsabilidade
Solução de problemas	Pontualidade
Tempo de reação	Capacidade de organização
Planejamento de trabalho	Diligência
	Habilidade de comunicação
	Reorganização/Adaptabilidade

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos estudos de Glatz, Mozdzanowski e Tupinambá (2011) e Limongi-França (2010).

Nesse sentido, os onze fatores psicológicos de capacidade profissional distribuídos no quadro 3 apresentam, em geral, aspectos cognitivos e processos psicológicos que fazem com que sejam caracterizados neste agrupamento; e os treze fatores sociais de capacidade profissional destacados apresentam, em geral, uma constituição socialmente construída que os tornam afins e pertencentes a um grupo similar.



Nessa perspectiva, buscou-se definir de forma pontual a dimensão ou categoria de Capacidade Profissional entendendo-a como agrupada em duas subdimensões ou subcategorias: fatores psicológicos e fatores sociais. Portanto, os vinte e quatro fatores psicossociais de capacidade profissional do IMBA foram distribuídos de acordo com as características tidas como psicológica ou social, utilizando-se de critérios semânticos e conceituais dos teóricos abordados em tais definições. Foram acrescentados conceitos e autores às definições dos fatores psicossociais para sua melhor compreensão.

A pesquisa tem como dimensões ou categorias a QVT, compreendendo os oito fatores da teoria de Walton (1973) e a Capacidade Profissional, englobando os vinte e quatro fatores do IMBA distribuídos, respectivamente, em fatores psicológicos ou sociais.

O modelo IMBA considera que os fatores psicossociais de capacidade profissional se refletem no trabalho de pessoas com deficiência. Essa pesquisa supõe que a qualidade de vida no trabalho pode viabilizar a atualização e desencadear o desenvolvimento desses fatores, proporcionando bem estar e satisfação no trabalhador.

## 5 METODOLOGIA

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

### 5.1 Abordagem metodológica

A abordagem metodológica adotada para este estudo foi desenvolvida por meio do método qualitativo. O enfoque qualitativo se justifica por atender às demandas da pesquisa que, em acordo com Minayo (2002), busca responder a questões muito particulares, trabalhando com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes.

O método qualitativo auxilia na compreensão e explicação do fenômeno social aproximando-se do ambiente natural da pesquisa e buscando um entendimento acerca dos agentes. Isso só é possível se esses agentes forem ouvidos a partir de suas referências e exposições de motivos. Mas, também é possível detectar crenças compartilhadas por grupos sociais sem pressupor que elas sejam uma categoria estática, mas, uma categoria analítica em transformação constante. (GODOI, BALSINI, 2010; SAMPAIO, 2001).

Lazarsfeld (1999) descreve três situações que podem servir de indicativos qualitativos:

- a) situações em que a evidência qualitativa substitui a simples informação estatística;
- b) situações nas quais a evidência qualitativa é usada para captar dados psicológicos que não são facilmente articulados, como atitudes, motivos, pressupostos e referências;
- c) situações nas quais observações qualitativas são utilizadas como indicadores do funcionamento complexo de estruturas e organizações que são difíceis de submeter à observação direta.

Compreende-se então que a pesquisa qualitativa proporciona uma investigação minuciosa e essencialmente subjetiva. Esse método se torna apropriado aos objetivos dessa pesquisa, pois favorece a consideração de variados aspectos que compõem as especificidades da análise da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.

Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva com a finalidade de tornar o problema mais explícito. De acordo com Gil (2010), a pesquisa exploratória proporciona uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo enquanto que a pesquisa descritiva tem por finalidade a descrição das características de uma população, de um fenômeno ou de uma experiência. Acrescenta-se que as características exploratória e descritiva pretenderam favorecer uma aproximação da pesquisadora com a realidade dos trabalhadores com deficiência, buscando correlações entre a categoria de QVT e de capacidade profissional para o alcance de possíveis interpretações que abranjam o problema de pesquisa.

## **5.2 Local da pesquisa e caracterização dos sujeitos participantes**

A pesquisa foi realizada em uma instituição particular de ensino superior localizada na cidade de Fortaleza. A instituição contempla cursos de graduação, pós-graduação e extensão universitária. Possui uma infraestrutura física e de serviços compatíveis com as finalidades a que se propõe cada ambiente, como também abrange os requisitos necessários para o uso dessas instalações por pessoas com deficiência. Atualmente possui em média duzentos e cinquenta funcionários em seu quadro de trabalhadores. A escolha da instituição de ensino superior se justifica pela disponibilidade do espaço universitário e abertura para desenvolvimento da pesquisa.

A instituição universitária representa o universo da pesquisa e as pessoas com deficiência que trabalham neste local compõe os sujeitos participantes do estudo. Os critérios para a participação na pesquisa abrangeram todas as pessoas com diferentes tipos de deficiência, que trabalham na instituição universitária, independente do setor, do sexo ou do nível de escolaridade.

Os sujeitos participantes da pesquisa foram escolhidos por conveniência ou intencionalidade, levando em consideração a facilidade de acesso ao local, disponibilidade e concordância em participar da pesquisa. De acordo com Campos (2008) a composição do

grupo pesquisado se constitui de uma parcela conveniente escolhida do universo de sujeitos possíveis ou população total.

Com relação ao número de pessoas entrevistadas, na pesquisa qualitativa não há uma quantidade exata. Gaskell (2005, p. 68) esclarece que “[...] a finalidade da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão”. O autor segue afirmando que “[...] a certa altura, o pesquisador se dá conta que não aparecerão novas surpresas ou percepções. Neste ponto de saturação do sentido, o pesquisador pode deixar seu tópico guia [...]”. (GASKELL, 2005, p. 71).

Assim, foram entrevistados quatro pessoas com deficiência que fazem parte do quadro de trabalhadores da Instituição de ensino superior.

### **5.3 Instrumento e coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada através da utilização do instrumento de entrevista. Com relação aos procedimentos metodológicos de praxe na entrevista qualitativa Godoi e Mattos (2010, p. 307) relatam que eles estão presentes em todas as etapas da pesquisa e que

[...] esses elementos encontram-se profundamente vinculados aos elementos metodológicos, nos quais buscam suporte de fundamentação e decisão. Também aqui não se trata de uma escolha livre e arbitrária do pesquisador dentre um conjunto de procedimentos disponíveis. As decisões procedimentais estão amarradas ao quadro teórico que define o objeto de estudo e à metodologia da pesquisa, e, portanto, à base epistêmica. Os procedimentos constituem a construção última do delineamento da pesquisa, mas cujas características paradigmáticas já estão esboçadas desde o princípio.

Nesse contexto, a entrevista, que foi do tipo semiestruturada, se fundamentou na concepção de QVT apresentada por Walton (1973). Esse instrumento foi utilizado por estar compatível com os propósitos da pesquisa que compreende o estudo da QVT, especificamente de PcD.

A utilização do tipo de entrevista semiestruturada se deve ao fato de ela possuir a característica de questionamentos básicos fundamentados em teorias e pressupostos que se

relacionam ao tema da pesquisa. Assim, o pesquisador-entrevistador apresenta o foco principal e as respostas dadas pelos informantes têm a possibilidade de suscitar outros pressupostos e /ou acrescentar novas informações de interesse da pesquisa. Também tem a proposta de favorecer a permanência atuante do pesquisador no processo de coleta de dados. (TRIVINÕS, 1995, p. 152). O autor também destaca que a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]”.

Na entrevista também foram enfocados fatores de capacidade profissional do modelo IMBA, bem como dos estudos e mapeamentos teóricos sobre esses fatores. A entrevista foi utilizada também, para facilitar a introdução dos fatores psicossociais do IMBA sem a utilização do instrumento na íntegra, o que não corresponderia aos objetivos da atual pesquisa.

A entrevista qualitativa é um instrumento de coleta de dados que abre possibilidades para o entendimento do cotidiano dos sujeitos da pesquisa, especificamente, neste estudo, de sua qualidade de vida no contexto do trabalho. Gaskell (2005) enfatiza que a entrevista qualitativa oferece informações básicas para o desenvolvimento e compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação e acrescenta que:

Toda pesquisa com entrevistas é um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo, em que as palavras são o meio principal de troca. Não apenas um processo de informação de mão única passando de um (o entrevistado) para outro (o entrevistador). Ao contrário, ela é uma interação, uma troca de ideias e de significados, e suas várias realidades e percepções são exploradas e desenvolvidas. (GASKELL, 2005, p. 73).

Portanto, por meio da entrevista semiestruturada pretendeu-se obter uma fala relativamente espontânea, um discurso falado do entrevistado. Esse tipo de entrevista representa uma encenação livre daquilo que a pessoa entrevistada viveu, sentiu e pensou a propósito de uma temática, tendo como suporte, um plano, um guia, um esquema, focalizado em elementos indispensáveis à compreensão da pesquisa. (BARDIN, 2011).

A coleta dos dados foi realizada em uma única fase, buscando abranger os objetivos específicos que procuraram identificar fatores de QVT tendo como referência o modelo teórico de Walton e fatores de capacidade profissional a partir de aspectos de natureza

psicossocial do IMBA. O conteúdo foi gravado e transcrito para análise posterior. Portanto, a escolha do instrumento deve estar intrinsecamente ligada aos objetivos da pesquisa, visto que, “[...] não se trata de mera escolha voluntariosa do pesquisador. As eleições dos procedimentos metodológicos são inextricavelmente derivadas das posturas adotadas anteriormente nos níveis ontológico e epistemológico” (GODOI et al., 2010, p. 90).

#### 5.4 Análise dos dados

De acordo com Godoi e Balsini (2010), a perspectiva qualitativa é influenciada pelas transformações fornecidas através da filosofia da linguagem, em que o nível de análise deixa a interioridade psíquica para dar lugar à interação. A visão qualitativa ocupa-se das formas simbólicas passando assim, a interessar-se não pela sua gramática ou estrutura interna e sim, pela comunicação mediadora e formadora das experiências sociais.

Tendo em vista essa perspectiva, os dados fornecidos pelas entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo concebida por Bardin (2011, p. 37) como

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos, descrição do conteúdo das mensagens (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

A referida autora desenvolve três etapas para a concretização da técnica de análise de dados, a saber:

1) a pré-análise, consistindo na organização do material obtido pela aplicação dos instrumentos de pesquisa e sistematização das ideias iniciais. Envolve a leitura fluente do material da entrevista e definição do corpus, neste caso, sobre os fatores de QVT e de capacidade profissional, buscando-se as primeiras impressões e orientações cabíveis para a escolha dos documentos a serem submetidos à análise. Realizaram-se cinco entrevistas, mas, apenas quatro foram selecionadas para compor o *corpus* visto que a entrevista descartada não apresentou conteúdo significativo que correspondesse aos objetivos da pesquisa.

2) a descrição analítica, caracterizando-se pelo estudo criterioso do material, tecendo relações com o referencial teórico que fundamenta a pesquisa, ou seja, os estudos sobre qualidade de vida no trabalho e fatores psicossociais de capacidade profissional referenciado pelo modelo IMBA.

Campos (2004) ressalta que nesta etapa da análise de conteúdo, ocorre a seleção das unidades de análise que consiste em recortes que contemplam, frequentemente, palavras, sentenças, frases, parágrafos ou um texto completo de entrevistas, dentre outros. Existem várias opções na escolha dos recortes a serem utilizados, contudo, o interesse maior é pela análise temática (temas), que utiliza sentenças, frases ou parágrafos como unidades de análise. O tema pode ser definido pela escolha do próprio pesquisador, tendo como critérios a vinculação aos objetivos da pesquisa, como também, por indícios produzidos no contato com o material da entrevista e das teorias que fundamentam o estudo.

O tema possui um comprimento variável e é classificado por uma sequência de ordem psicológica, tendo também a possibilidade de envolver ou mencionar vários outros temas. A busca das evidências das unidades de análises ocorre por meio de um processo dinâmico e indutivo de atenção, direcionada de forma concreta para a mensagem explícita e também para as significações não aparentes do contexto. As unidades de análise serão categorizadas num próximo passo. Esta pesquisa utilizará a análise temática compreendendo frases ou parágrafos como unidades de análise.

3) a inferência e interpretação do conteúdo coletado, compreendendo os resultados significativos tendo como referência os objetivos previstos. Os resultados obtidos nesta etapa, como também, a confrontação sistemática com o material utilizado e o tipo de inferências obtidas podem servir de fundamento a outras análises e expansão das dimensões teóricas.

Campos (2004) destaca que nesta fase ocorre o processo de categorização. As categorias podem ser compreendidas como enunciados abrangentes que envolvem uma quantidade variável de temas de acordo com o nível de intimidade ou proximidade. Elas devem exprimir significados e elaborações relevantes que correspondam aos objetivos da pesquisa. As categorias podem ser apriorísticas ou não apriorísticas. Nas categorias apriorísticas, o pesquisador utiliza categorias pré-definidas em acordo com os interesses e direcionamentos do estudo. Elas podem ser abrangentes e comportar subcategorias. Neste estudo foram utilizadas categorias apriorísticas e suas respectivas subcategorias por estarem

de acordo com as propostas do estudo e correlacionadas aos modelos teóricos que fundamentam a pesquisa.

As categorias conceituais da pesquisa foram constituídas pela QVT e suas oito subcategorias a partir do modelo teórico de Walton (1975), a saber: remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, crescimento profissional e estabilidade na instituição, integração social na organização, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, direitos na instituição, importância da empresa na comunidade; e a categoria de Capacidade Profissional compreendendo as subcategorias de fatores psicológicos e de fatores sociais do modelo IMBA. O quadro 4 mostra as relações entre os pressupostos, os objetivos e as categorias e suas subcategorias pré-definidas da pesquisa:

Quadro 4 – Visão geral da relação entre pressupostos, objetivos e categorias de análise

<b>OBJETIVO GERAL</b>			
- Analisar a QVT de PcD a partir da relação dos estudos de QVT e de fatores de capacidade profissional numa instituição de ensino superior.			
<b>PRESSUPOSTOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>
<p>- Quando a QVT é favorável, há uma tendência do trabalhador em desenvolver capacidades profissionais gerando satisfação no trabalho.</p> <p>- A satisfação no trabalho ocorre quando as capacidades profissionais das PcD são compatíveis com a função que desempenham.</p> <p>- O favorecimento da relação entre demandas profissionais e das atividades de trabalho implica no aumento da QVT.</p>	<p>1) Identificar, junto aos sujeitos da pesquisa, fatores de QVT, tendo como referência o modelo teórico de Walton.</p> <p>2) Identificar, junto aos sujeitos da pesquisa, fatores de capacidade profissional tendo como referência o modelo IMBA.</p> <p>3) Relacionar e analisar os estudos de QVT com os fatores de capacidade profissional do modelo IMBA.</p>	<b>QVT</b>	Remuneração
			Condições de Trabalho
			Desenvolvimento profissional
			Crescimento profissional e estabilidade na instituição
			Integração social na organização
			Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
			Direitos na Instituição
			Importância da empresa na comunidade
		<b>CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>	Fatores Psicológicos (11)
			Fatores Sociais (13)

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.



A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa que, em acordo com Bardin (2011, p. 146), “[...] o que caracteriza a análise qualitativa é o fato da “inferência – sempre que é utilizada – ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem etc.), e não sobre frequência da sua aparição, em cada comunicação individual”. A autora também destaca que:

A discussão abordagem quantitativa versus abordagem qualitativa marcou um volta-face na concepção da análise de conteúdo. Na primeira metade do século XX, o que marcava a especificidade deste tipo de análise era o *rigor* e, portanto, a quantificação. Depois, compreendeu-se que a característica da análise de conteúdo é a inferência (variáveis inferidas a partir de variáveis de inferência ao nível da mensagem), quer as modalidades de inferência se baseiem ou não em indicadores quantitativos.

Goulart (2006) enfatiza que a análise quantitativa é baseada justamente na frequência do acontecimento ou na aparição de um elemento na fala analisada. A autora esclarece que os objetivos da pesquisa, bem como, o material que é submetido à análise de conteúdo, representam fatores determinantes na escolha de uma dessas abordagens.

Assim, como o estudo é eminentemente qualitativo, aspectos quantitativos, tornam-se irrelevantes. As entrevistas realizadas são tratadas em profundidade, de acordo com os objetivos do estudo. Os resultados da análise temática contêm as falas de cada entrevistado ou as temáticas abordadas nas entrevistas. (MACHADO, 1991).

Fundamentado no referencial adotado por Bardin (2011), as entrevistas passaram por um processo de análise de conteúdo. Utilizaram-se inferências, a partir da análise temática que emprega frases ou parágrafos como unidades de análise. A autora esclarece que esta técnica consiste na análise das comunicações, recorrendo a procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

## 6 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA

Este capítulo faz referência à descrição e análise dos resultados e também discute as principais contribuições do estudo, fundamentado no referencial teórico estabelecido.

Inicia-se com a apresentação dos dados demográficos e ocupacionais relativos ao gênero, idade, estado civil, dependentes, escolaridade e tempo na instituição. A seguir são expostos os dados qualitativos, como também, as respectivas análises dos fatores de qualidade de vida no trabalho e dos fatores de capacidade profissional estudados, realizando as devidas relações entre as categorias pesquisadas.

A pesquisa foi realizada com um grupo de quatro pessoas em uma instituição de ensino superior. Foram feitas entrevistas individuais e os entrevistados apresentaram a seguinte composição sócio demográfica apresentada no quadro 5:

Quadro 5 - Composição sócio demográfica

	<b>ENTREVISTA 1 - E1</b>	<b>ENTREVISTA 2 - E2</b>	<b>ENTREVISTA 3 - E3</b>	<b>ENTREVISTA 4 - E4</b>
<b>GÊNERO</b>	Feminino	Feminino	Masculino	Masculino
<b>IDADE</b>	29 anos	27 anos	28 anos	46 anos
<b>ESTADO CIVIL</b>	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Solteiro
<b>DEPENDENTES</b>	Sem filhos	Sem filhos	Sem filhos	Sem filhos
<b>CARGO</b>	Bibliotecária	Assistente Administrativo	Eletricista	Professor

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

### 6.1 Análise dos fatores de qualidade de vida no trabalho

Este item contempla a descrição e análise dos resultados obtidos com o estudo da categoria de QVT e suas oito subcategorias destacadas pelo modelo de Walton (1973) em seus oito fatores aqui relacionados: remuneração; condições de trabalho; desenvolvimento profissional; crescimento profissional e estabilidade na instituição; integração social na organização; direitos na instituição; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e importância da empresa na comunidade.

### 6.1.1 Remuneração

A remuneração, juntamente com as condições de trabalho, corresponde ao fator mais priorizado pelos entrevistados em termos de importância na qualidade de vida no trabalho. Corroborando com essa visão, Thériault (1980), aponta o fator remuneração como o principal influenciador da QVT e com esse indicativo, as organizações devem reconhecer sua relevância e buscar alternativas para corresponder a essa expectativa.

A maioria dos entrevistados relatou não haver relação justa entre o trabalho que desenvolvem e a remuneração que recebem, como mostram as falas: “pelo nível de conhecimento que eu tenho, eu acho que ganho pouco, entendeu”. (E1)<sup>4</sup>; “eu acho que eu trabalho muito e o ganho é pouco” (E2). Denota-se destes depoimentos a necessidade de se conciliar as atividades do trabalho, como também, a capacidade profissional do trabalhador com o valor financeiro correspondente.

### 6.1.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho, de acordo com os participantes da pesquisa, representa o fator que tem uma influência significativa na qualidade de vida no trabalho, igualmente ao fator remuneração, em detrimento dos outros.

O grupo apontou que as condições de trabalho são insatisfatórias em virtude da falta de estrutura física apropriada, como se pode apreender da seguinte fala: “lá onde eu fico é um espaço desse tamanho, um mini quadrado. “[...] é ruim demais, mas fazer o que né é o que tem, eu tenho que ficar com o que tem” (E2). Também relataram que tais condições se tornam inadequadas em virtude de estarem realizando funções diferenciadas do cargo, como se pode apreender no depoimento: “[...] as minhas condições de trabalho, horas são boas e horas são ruins. Há coisas que eu faço que na realidade não era para eu estar fazendo, mas eu tenho que fazer porque eu não posso dizer um não para um chefe meu” (E3). Constatou-se também que a instituição de ensino tem uma preocupação ainda particularizada nas

---

<sup>4</sup> Informação verbal concedida em entrevista. Para preservar os nomes dos entrevistados, serão utilizadas as denominações E1, E2, E3, E4 (entrevistado 1, 2, 3 e 4).

adaptações da estrutura física para PcD, necessitando de uma visão mais coletiva sobre a adequação do ambiente de trabalho para esse público. Essa questão é enfatizada pelo seguinte comentário:

[...] colocaram o estacionamento como se fosse pra mim. Não é o estacionamento das pessoas com deficiência, então eles falam, “olha, a vaga é do professor. Quando chegar, você me liga antes”. Eu acho que esse cuidado é interessante, mas ao mesmo tempo, não avança muito. Outro cuidado é por exemplo, se eu vou ao banheiro. Um dia desses o coordenador da instituição falou “há tá bom pra você ir ao banheiro, eu mandei trocar as portas”. Então é como se não houvesse o desenvolvimento da questão da deficiência na faculdade. Eu creio que se tem alguém que chega de cadeiras de rodas, vai encontrar muito mais dificuldade do que eu encontro aqui. [...] Então, eu acho que a instituição pode andar mais nessa perspectiva. Então eu acho que ela tem uma preocupação que ainda é muito particularizada. Se alguém chegar aqui com alguma deficiência física, vai ter que encontrar qual é o ritmo, a movimentação da instituição que eu já conheço. (E4).

Em afinidade com o resultado apontado pelos entrevistados, Huse e Cummings (1985), entendem que as condições de trabalho representam um fator relevante para a QVT e envolvem neste tópico a flexibilidade de horário, equipamentos de segurança e a estrutura física do local de trabalho.

Portanto, o grupo manifestou através de seus relatos que necessitam de melhorias nas condições de trabalho para que possam ter um desempenho e desenvolvimento profissional mais efetivo. Também ficou evidente pelas falas expressas que a instituição deve buscar a conscientização de que as adaptações estruturais devem promover o livre trânsito para todas as PcD que entrarem no espaço não devendo se fixar apenas nos trabalhadores com deficiência atualmente empregados no local.

### **6.1.3 Desenvolvimento profissional**

O desenvolvimento profissional, juntamente com o crescimento profissional e estabilidade na instituição e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é o fator que tem uma significativa influência na qualidade de vida no trabalho.

O fator desenvolvimento profissional abrange as funções desempenhadas e o grupo pesquisado apontou a expectativa em desenvolver atividades mais complexas da que atualmente desempenham, conforme relato: “estou indo bem no que eu faço e no setor. Mas,

um lugar que eu queria trabalhar quando eu cheguei aqui é no departamento de pessoal porque eu pegaria mais experiência, tem muito mais coisas, mais responsabilidade. É bom pra colocar no currículo. Eu gostaria de trabalhar lá” (E2); “Acho que a instituição poderia abrir mais possibilidades e eu inclusive abrir propostas” (E4).

Hackman e Oldham (1975) reforçam a necessidade apontada pelos entrevistados ao destacarem que as reações do trabalhador na execução do trabalho geram impactos no desenvolvimento profissional e na qualidade de vida do trabalhador.

#### **6.1.4 Crescimento profissional e estabilidade na instituição**

O crescimento profissional e estabilidade na instituição, na opinião do grupo de entrevistados, assume uma importância considerável na qualidade de vida no trabalho.

Os participantes relataram que as oportunidades de crescimento profissional são incertas. Isso pode ser constatado na expressão: “crescimento aqui não tem não [...] Você muda de setor, trabalha mais e o salário é o mesmo; você ganha é mais trabalho” (E2). Contudo, também apontaram que a questão da estabilidade na instituição tem relação com a vontade de cada um: “[...] tem muitos funcionários que acompanham a idade da empresa. Ela realmente só bota pra fora se a pessoa fizer por onde. Eu acho que pra você sair daqui é só se você pedir” (E1). Mas também, a estabilidade pode estar ligada a eventos externos ao trabalhador, como se apreende destes depoimentos:

Eu acho que trabalhador nenhum pode se sentir seguro numa instituição porque por mais tempo que você trabalhe: um dois, três, até dez anos, na hora que o chefe disser que não precisa mais do seu trabalho, da sua mão de obra, ele vai ter que lançar você pra fora né, então eu não me sinto seguro (E3).

Eu sou responsável e cumpridor das minhas funções, mas nada me garante que a instituição ao passar por uma crise financeira, que ela não me demita porque eu sou um funcionário que ganha mais porque eu tenho doutorado (E4).

Portanto, tanto o crescimento profissional quanto a estabilidade são vistos pelo grupo como fatores instáveis na instituição.

### 6.1.5 Integração social na organização

De acordo com o grupo pesquisado a integração social na instituição é o fator que menos influencia na manutenção da qualidade de vida no trabalho, juntamente com os fatores direitos na instituição e importância da empresa na comunidade.

A integração social na organização engloba aspectos ligados ao relacionamento saudável entre colegas e chefias, como também, ausência de preconceitos e igualdade de oportunidades.

O grupo destacou que a integração social na organização é satisfatória, como mostra o relato: “[...] tenho um bom relacionamento. Dá pra conversar direitinho, não tem assim, distanciamento não. Não percebo preconceitos e acho que eles tratam todos com igualdade” (E1). No entanto, apesar da maioria das respostas afirmarem sua satisfação com a integração social, observou-se uma resposta significativa com relação ao sentimento de preconceito, presente no depoimento:

O meu relacionamento no trabalho é muito bom. Às vezes eu sinto um certo preconceito e alguém fala alguma coisa e, principalmente, eu que tenho um movimento limitado, eu fico um pouco sentido. Esse problema na minha perna... tem coisas que eu não posso fazer, aí alguém diz “há então você é aleijado” e eu não sou aleijado, eu tenho só um pouco de deficiência. Vejo que as chances de oportunidade são para alguns, não é pra todos (E3).

Outro relato significativo faz referência a aspectos de estrutura da vaga no estacionamento para PcD que desfavorece a aproximação com os colegas de trabalho:

Eu acho que favorece um pouco por que a faculdade tem uma boa cantina, uma sala de professores interessante, mas também, nós como professores temos um movimento muito rápido aqui. Todos nós chegamos em cima do horário. Eu chego no estacionamento e coloco o carro muito separado dos professores, então esse movimento de chegar conversando, acompanhando os outros professores, não muito [...] (E4).

O fator em destaque é percebido pelo grupo como um elemento importante, mas, pouco valorizado, comparado aos demais fatores. Pelos depoimentos mencionados,

compreende-se que a integração social na organização necessita ser mais aprofundada com relação à criação de condições favoráveis que propiciem o relacionamento entre as pessoas.

### **6.1.6 Direitos na instituição**

O fator direitos na instituição constitui-se, na opinião dos entrevistados, como o que menos influencia na qualidade de vida no trabalho.

Todos os envolvidos na pesquisa responderam de forma positiva a observância e cumprimento de seus direitos pela instituição. No entanto, um participante enfatizou que ainda é necessário que se compreenda esses direitos de forma a abranger toda PcD que entrar na instituição, principalmente nos aspectos da estrutura física, como pode-se verificar no relato:

Sim. Os meus direitos sim, eu trabalhador daqui. Mas penso que se chegar alguém com uma deficiência motora muito mais dificultosa, aí os direitos começam a se perder um pouco. Não temos um bebedouro com os elementos aí da qualidade, da altura, não tem corrimão, mas tem rampas. Acho que tem uma adequação meio que improvisada. Mas se for falar de mim, sim (E4).

Assim, percebe-se que esse fator pode ser melhor trabalhado pela instituição no sentido de abranger todas as pessoas que necessitam usufruir de uma adequação física do ambiente; como também, aprofundar a questão de que os direitos na instituição não são apenas aqueles relacionados às leis trabalhistas, mas incluem também, as normas estabelecidas para a circulação de PcD no ambiente organizacional.

### **6.1.7 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal**

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal assume uma importância mediana, juntamente com os fatores de desenvolvimento profissional e de crescimento profissional e estabilidade, na manutenção da qualidade de vida no trabalho, de acordo com o grupo entrevistado.

A maioria das respostas destacou que o trabalho ocupa um lugar significativo e primordial na vida. A partir dos relatos colhidos, constatou-se que o trabalho é um elemento valorizado em detrimento de outras dimensões da vida, tendo como consequência o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, apesar de esse fato ser percebido de forma positiva pelos entrevistados:

Eu agora estou dando mais importância pro trabalho do que pras outras coisas. Eu tenho muita coisa pra resolver mais eu tô dando prioridade ao meu trabalho. O tempo que eu tenho em casa é pra descansar. Eu acho muito importante o trabalho e eu gosto. É uma coisa que eu me sinto bem. Eu me sinto bem comigo mesma quando eu estou trabalhando (E1).

O trabalho pra mim hoje é tudo na minha vida. Sem o trabalho eu não vivo. E o trabalho tem sido uma distração muito boa pra mim pelo período que eu passei afastado assim, mais ou menos um ano. Então hoje pra mim o trabalho é uma coisa muito boa, não dá nem pra descrever. Eu melhorei 100% do que eu era antes (E3).

Portanto, a partir dos relatos da pesquisa entende-se que há uma supervalorização do trabalho comparado a outros aspectos presentes na vida pessoal. Nesse sentido, apesar do trabalho se apresentar como uma dimensão fundamental na história do indivíduo com ou sem deficiência visto que, percorre todas as práticas sociais e está presente no desenvolvimento da existência humana, o sentido do trabalho para a pessoa com deficiência parece ser mais enfático, pois enfrenta obstáculos relacionados à visão da sociedade em associar deficiência à improdutividade ou incapacidade. Essa visão social distorcida pode gerar no trabalhador uma necessidade de autoafirmação por meio do trabalho em detrimento de outros aspectos da vida pessoal como se apreende da fala ao se questionar sobre a relevância do trabalho na vida:

Um lugar muito importante e fundamental mesmo. É através do trabalho que eu me mantenho, que eu tenho a minha autonomia financeira, e acho que também tem o lugar que é muito da perspectiva do reconhecimento de que eu sou um professor deficiente que trabalha, que dar aulas, que se locomove. Os próprios alunos, às vezes curiosos, perguntam por que eu ainda não me aposentei. Então eu acho que isso me dá uma identidade, identidade do trabalhador. Eu acho isso muito gratificante (E4).



Assim, constata-se que o trabalho se constitui num elemento de valorização pessoal e de reconhecimento social. Corroborando com essa perspectiva Clot (2006, p. 69) destaca que

O trabalho é sem dúvida um dos gêneros principais da vida social em seu conjunto, um gênero de situação do qual uma sociedade dificilmente pode abstrair-se sem comprometer sua perenidade; e da qual um sujeito dificilmente pode afastar-se sem perder o sentimento de utilidade social a ele vinculado, sentimento vital de contribuir para essa perenidade, em nível pessoal.

Nesse sentido, o trabalho para a pessoa com deficiência, conforme são destacados nos relatos mencionados é um fator de construção da própria subjetividade do indivíduo. Nardi (2006) reforça esse pensamento ao descrever que pensar a subjetividade nas suas conexões com o trabalho tem por consequência a compreensão dos processos pelos quais as experiências do trabalho estão de acordo com os modos de agir, pensar e sentir que trazem a interação entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos.

### **6.1.8 A empresa e a comunidade**

A importância da empresa na comunidade representa o fator que menos tem influência na qualidade de vida no trabalho dos entrevistados.

Com relação a esse fator, constatou-se, entre os entrevistados que, apesar de todos perceberem como importante pertencer a uma instituição que promove trabalhos de responsabilidade social, a maioria das respostas demonstrou o desconhecimento e nenhum envolvimento com as ações desenvolvidas pela instituição: “[...] eu não sei como é que funciona aqui essa parte”. Eu nunca me interessei em procurar, eu até peço nessa parte, mas eu sei que tem alguma coisa a ver com a comunidade daqui (E1); “[...] de vez em quando eles fazem uns projetos de responsabilidade social [...]. Acho isso legal” (E2). No entanto, destaca-se uma resposta que enfatiza os impactos que as ações de responsabilidade social causam na comunidade, como também a necessidade de maior engajamento de todos os envolvidos:

Olha, acho que sim. Nós temos aqui um projeto do qual eu sempre participo que é o dia da responsabilidade social. Além desse dia, temos aqui grupos de assessoria jurídica, eles acompanham divórcios, pensões, DNA, e pra mim são elementos do conhecimento da comunidade. [...] E eu acho que ajuda a comunidade a entender que a faculdade é o lugar do glamour mesmo. Então eu acho importante, mas acho que as pessoas poderiam participar mais. Os professores poderiam participar mais, a comunidade poderia participar mais. Então nós temos assessoria jurídica, as pessoas vêm, procuram os serviços e um movimento, além disso, não temos. Por exemplo, o curso de pedagogia não tem reforço escolar para a comunidade, o curso de contábeis, quando é época do imposto de renda, as pessoas vêm aqui e é feita uma planilha, o próprio imposto de renda, então eu acho que isso é muito bom, mas são questões pontuais, não criam outros vínculos, apesar de serem importantes (E4).

Percebe-se através dos relatos que apesar do grupo compreender a importância e a necessidade dessa interação entre a instituição e a comunidade, esse fator não gera impactos na qualidade de vida no trabalho desses profissionais. Essa constatação pode justificar o fato do não envolvimento desses profissionais nas ações desenvolvidas pela organização.

Em resumo, os fatores de qualidade de vida no trabalho estão representados no quadro 6, de acordo com o nível de valorização fornecido pelos entrevistados:

Quadro 6 – Grau de importância dos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho

<b>FATORES DE QVT</b>	<b>GRAU DE IMPORTÂNCIA</b>
<b>Remuneração</b>	Alta valorização
<b>Condições de trabalho</b>	
<b>Desenvolvimento profissional</b>	Valorização mediana
<b>Crescimento profissional e estabilidade na instituição</b>	
<b>Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</b>	
<b>Direitos na instituição</b>	Baixa valorização
<b>Importância da empresa na comunidade</b>	
<b>Integração social na organização</b>	

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A análise dos resultados aponta para um determinado nível de percepção de ausência de qualidade de vida no trabalho no grupo pesquisado visto que, em acordo com

Walton (1973) os critérios que definem a qualidade de vida no trabalho devem corresponder a uma associação equilibrada dos fatores no ambiente laboral.

O Quadro 7, por seu turno, apresenta os dados obtidos na análise de conteúdo pela seleção das unidades de análise através de recortes (palavras, sentenças, frases, parágrafos) das entrevistas utilizando-se da análise temática dos fatores de QVT.

Quadro 7 – Relações entre categorias e unidades de análise dos fatores de QVT

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	UNIDADES DE ANÁLISE (RECORTES) ANÁLISE TEMÁTICA
<b>QVT</b>	<b>Remuneração</b>	<p>“Pelo nível de conhecimento que eu tenho, eu acho que ganho pouco, entendeu” (E1).</p> <p>“Eu acho que eu trabalho muito e o ganho é pouco” (E3).</p>
	<b>Condições de Trabalho</b>	<p>“Lá onde eu fico é um espaço desse tamanho, um mini quadrado. “[...] é ruim demais, mas fazer o que né é o que tem, eu tenho que ficar com o que tem” (E2).</p> <p>“[...] as minhas condições de trabalho, horas são boas e horas são ruins. Há coisas que eu faço que na realidade não era para eu estar fazendo mas eu tenho que fazer porque eu não posso dizer um não para um chefe meu” (E3).</p> <p>“[...] colocaram o estacionamento como se fosse pra mim. Não é o estacionamento das pessoas com deficiência, então eles falam: olha, a vaga é do professor. Quando chegar, você me liga antes. Eu acho que esse cuidado é interessante, mas ao mesmo tempo, não avança muito. Outro cuidado é, por exemplo, se eu vou ao banheiro. Um dia desses o coordenador da instituição falou “há tá bom pra você ir ao banheiro, eu mandei trocar as portas”. Então é como se não houvesse o desenvolvimento da questão da deficiência na faculdade. Eu creio que se tem alguém que chega de cadeiras de rodas, vai encontrar muito mais dificuldade do que eu encontro aqui. [...] Então, eu acho que a instituição pode andar mais nessa perspectiva. Então eu acho que ela tem uma preocupação que ainda é muito particularizada. Se alguém chegar aqui com alguma deficiência física, vai ter que encontrar qual é o ritmo, a movimentação da instituição que eu já conheço” (E4).</p>
	<b>Desenvolvimento profissional</b>	<p>“Estou indo bem no que eu faço e no setor. Mas, um lugar que eu queria trabalhar quando eu cheguei aqui é no departamento de pessoal porque eu pegaria mais experiência, tem muito mais coisas, mais responsabilidade. É bom pra colocar no currículo. Eu gostaria de trabalhar lá” (E2).</p> <p>“Acho que a instituição poderia abrir mais possibilidades e eu inclusive abrir propostas” (E4).</p>
	<b>Crescimento profissional e estabilidade na instituição</b>	<p>“Crescimento aqui não tem não [...]. Você muda de setor, trabalha mais e o salário é o mesmo; você ganha é mais trabalho” (E2).</p> <p>“[...] tem muitos funcionários que acompanham a idade da empresa. Ela realmente só bota pra fora se a pessoa fizer por onde. Eu acho que pra você sair daqui é só se você pedir” (E1).</p>

	<p>“Eu acho que trabalhador nenhum pode se sentir seguro numa instituição porque por mais tempo que você trabalhe: um dois, três, até dez anos, na hora que o chefe disser que não precisa mais do seu trabalho, da sua mão de obra, ele vai ter que lançar você pra fora né, então eu não me sinto seguro” (E3).</p> <p>“Eu sou responsável e cumpridor das minhas funções, mas nada me garante que a instituição ao passar por uma crise financeira, que ela não me demita porque eu sou um funcionário que ganha mais porque eu tenho doutorado” (E4).</p>
<b>Integração social na organização</b>	<p>“[...] tenho um bom relacionamento. Dá pra conversar direitinho, não tem assim, distanciamento não. Não percebo preconceitos e acho que eles tratam todos com igualdade” (E1).</p> <p>“O meu relacionamento no trabalho é muito bom. Às vezes eu sinto um certo preconceito e alguém fala alguma coisa e, principalmente, eu que tenho um movimento limitado, eu fico um pouco sentido. Esse problema na minha perna... tem coisas que eu não posso fazer, aí alguém diz “há então você é aleijado” e eu não sou aleijado, eu tenho só um pouco de deficiência. Vejo que as chances de oportunidade são para alguns, não é pra todos” (E3).</p> <p>“Eu acho que favorece um pouco por que a faculdade tem uma boa cantina, uma sala de professores interessante, mas também, nós como professores temos um movimento muito rápido aqui. Todos nós chegamos em cima do horário. Eu chego no estacionamento e coloco o carro muito separado dos professores, então esse movimento de chegar conversando, acompanhando os outros professores, não muito [...]” (E4).</p>
<b>Direitos na Instituição</b>	<p>“Sim. Os meus direitos sim, eu trabalhador daqui. Mas penso que se chegar alguém com uma deficiência motora muito mais dificultosa, aí os direitos começam a se perder um pouco. Não temos um bebedouro com os elementos aí da qualidade, da altura, não tem corrimão, mas tem rampas. Acho que tem uma adequação meio que improvisada. Mas se for falar de mim, sim” (E4).</p>
<b>Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</b>	<p>“Eu agora estou dando mais importância pro trabalho do que pras outras coisas. Eu tenho muita coisa pra resolver mais eu tô dando prioridade ao meu trabalho. O tempo que eu tenho em casa é pra descansar. Eu acho muito importante o trabalho e eu gosto. É uma coisa que eu me sinto bem. Eu me sinto bem comigo mesma quando eu estou trabalhando” (E1).</p> <p>“O trabalho pra mim hoje é tudo na minha vida. Sem o trabalho eu não vivo. E o trabalho tem sido uma distração muito boa pra mim pelo período que eu passei afastado assim, mais ou menos um ano. Então hoje pra mim o trabalho é uma coisa muito boa, não dá nem pra descrever. Eu melhorei 100% do que eu era antes” (E3).</p> <p>“Um lugar muito importante e fundamental mesmo. É através do trabalho que eu me mantenho, que eu tenho a minha autonomia financeira, e acho que também tem o lugar que é muito da perspectiva do reconhecimento de que eu sou um professor deficiente que trabalha, que dar aulas, que se locomove. Os próprios alunos, às vezes curiosos, perguntam por que eu ainda não me aposentei. Então eu acho que isso me</p>

		dá uma identidade, identidade do trabalhador. Eu acho isso muito gratificante” (E4).
	<b>A empresa e a comunidade</b>	<p>“Eu acho que isso é muito bom, mas são questões pontuais, não criam outros vínculos, apesar de serem importantes” (E4).</p> <p>“De vez em quando eles fazem uns projetos de responsabilidade social [...]. Acho isso legal” (E2).</p> <p>“Olha, acho que sim. Nós temos aqui um projeto do qual eu sempre participo que é o dia da responsabilidade social. Além desse dia, temos aqui grupos de assessoria jurídica, eles acompanham divórcios, pensões, DNA, e pra mim são elementos do conhecimento da comunidade. [...] E eu acho que ajuda a comunidade a entender que a faculdade é o lugar do glamour mesmo. Então eu acho importante, mas acho que as pessoas poderiam participar mais. Os professores poderiam participar mais, a comunidade poderia participar mais. Então nós temos assessoria jurídica, as pessoas vêm, procuram os serviços e um movimento, além disso, não temos. Por exemplo, o curso de pedagogia não tem reforço escolar para a comunidade, o curso de contábeis, quando é época do imposto de renda, as pessoas vêm aqui e é feita uma planilha, o próprio imposto de renda, então eu acho que isso é muito bom, mas são questões pontuais, não criam outros vínculos, apesar de serem importantes” (E4).</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Através desta pesquisa, constatou-se que o trabalho se apresenta como um fator de identidade para o indivíduo e este aspecto se torna mais evidente no trabalhador com deficiência. Ademais, conforme se destaca nas falas dos entrevistados, o trabalho é descrito como algo prazeroso e fundamental na sua vida: “eu acho muito importante o trabalho e eu gosto. É uma coisa que eu me sinto bem. Eu me sinto bem comigo mesma quando eu estou trabalhando” (E1); “o trabalho é uma coisa muito boa, não dá nem pra descrever. Eu melhorei 100% do que eu era antes” (E3); “um lugar muito importante e fundamental mesmo. [...] e acho que também tem o lugar que é muito da perspectiva do reconhecimento de que eu sou um professor deficiente que trabalha que dar aulas, que se locomove” (E4).

De acordo com os depoimentos, o trabalho é de suma importância para a obtenção do sustendo em termos econômicos, contudo, ele se torna mais significativo por representar uma oportunidade de satisfação pessoal, socialização e reconhecimento das capacidades profissionais.

Outra conclusão verificada junto ao grupo pesquisado é a necessidade da demonstração da superação da deficiência no ambiente de trabalho, mesmo que isso signifique ir além dos próprios limites: “eu acredito que, apesar de um pouco da minha

deficiência, minhas habilidades são maiores. A gente quer sempre ser melhor. [...] Há muitas coisas que me limitam no que eu posso fazer, mas eu sou um pouco teimoso e acabo fazendo, mas quando eu chego em casa, eu estou com dor no corpo”. (E3). Essa característica que representa um sacrifício além do permitido pelo corpo físico pode ter uma influência na insatisfação no trabalho e por consequência, a redução da QVT.

O estudo também proporcionou a constatação da ausência de conscientização coletiva da questão da deficiência no espaço acadêmico, na percepção dos entrevistados, ao destacarem que as pessoas ainda possuem um olhar muito individual. Indagados se os direitos na instituição são respeitados, obtivemos o seguinte relato: “Os meus direitos sim, eu trabalhador daqui. Mas penso que se chegar alguém com uma deficiência motora muito mais dificultosa, aí os direitos começam a se perder um pouco” (E4).

Concebe-se então que a lei que garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência não supre a carência de um espaço físico reestruturado. Nem tão pouco garante sua integração social nas organizações de trabalho pela conscientização coletiva de seus integrantes da necessidade de conviver com a diferença de forma a dar ênfase à capacidade profissional desse trabalhador e não à sua limitação física.

Assim, a inclusão do trabalhador com deficiência nas organizações deve estar aliada a uma reconfiguração dos espaços de trabalho que deverão ir além de uma mera adaptação das instalações, ampliando-se para a percepção de que o ambiente das organizações deve acolher a todos os trabalhadores com ou sem deficiência de forma igualitária e que as políticas empresariais necessitam estar alinhadas para o alcance desse desafio.

Portanto, destaca-se a importância das empresas considerarem a função da gestão da diversidade no contexto das organizações, visto que, de acordo com Fleury e Jacomette (2000) proporciona no ambiente laboral um gerenciamento planejado e voltado para as necessidades dos indivíduos que apresentam diferenças significativas e que precisam conviver no local de trabalho de forma a maximizarem as suas vantagens potenciais da diversidade e minimizarem as suas desvantagens.

## 6.2 Análise dos fatores de capacidade profissional

Os fatores de capacidade profissional foram distribuídos em fatores psicológicos, constituídos de onze características e fatores sociais, constituídos de treze características. A descrição e análise dos dados obtidos se efetivaram de forma geral, buscando constatar no grupo pesquisado o grau de compatibilidade entre os fatores de capacidade individuais (capacidade profissional) e os fatores de capacidade exigidos no trabalho (demandas do trabalho). O quadro 8 apresenta os dados obtidos no grupo de participantes com relação aos fatores psicológicos de capacidade profissional e aos fatores sociais de capacidade profissional:

Quadro 8 – Compatibilidade entre demandas do trabalho e capacidade profissional

<b>DEMANDAS DO TRABALHO E CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>	<b>E1</b>		<b>E2</b>		<b>E3</b>		<b>E4</b>	
	<b>Trabalho</b>	<b>Possuo</b>	<b>Trabalho</b>	<b>Possuo</b>	<b>Trabalho</b>	<b>Possuo</b>	<b>Trabalho</b>	<b>Possuo</b>
<b>Fatores Psicológicos (11)</b>								
<b>TOTAL</b>	09	06	10	08	11	07	09	07
<b>Fatores Sociais (13)</b>								
<b>TOTAL</b>	10	06	13	10	08	07	07	04

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A partir dos dados levantados e apresentados no quadro 8, infere-se que o grupo apresentou compatibilidade parcial entre capacidade profissional e demandas do trabalho relacionados aos fatores psicológicos e fatores sociais. Dos vinte e quatro fatores do modelo IMBA, apenas quatro tiveram correspondência entre demandas do trabalho e capacidade profissional (individual) no grupo pesquisado, a saber: atenção no ambiente de trabalho; ser ágil no trabalho; capacidade pessoal nas decisões do trabalho e capacidade de comunicação com os clientes.

O quadro 9 apresenta os dados obtidos na análise de conteúdo pela seleção das unidades de análise através de recortes (palavras, sentenças, frases, parágrafos) das entrevistas utilizando-se da análise temática dos fatores psicossociais do IMBA.

Quadro 9 – Relações entre categorias e unidades de análise dos fatores psicossociais do IMBA

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	UNIDADES DE ANÁLISE (RECORTES) ANÁLISE TEMÁTICA
<b>CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>	<b>Fatores Psicológicos e Fatores Sociais</b>	<p><b>Conhecimento acima da função que desempenha.</b> “[...] a minha formação é totalmente diferente do cargo que eu trabalho. Então, o meu nível de conhecimento é diferente. Então, o que eu tenho de conhecimento eu tento aplicar. Eu acho que tenho habilidades além do que eu faço hoje aqui” (E1).</p> <p><b>Insatisfação com a função atual.</b> “Tô indo bem no que eu faço e no setor. Mas, um lugar que eu queria trabalhar quando eu cheguei aqui é no DP porque eu pegaria mais experiência, tem muito mais coisas, mais responsabilidade. É bom pra colocar no currículo. Eu gostaria de trabalhar lá.” (E2).</p> <p><b>Necessidade pessoal de desenvolver atividades além da função que desempenha.</b> “[...] acho que a instituição poderia abrir mais possibilidades e eu inclusive abrir propostas. Mas, como professor eu estou satisfeito” (E4).</p> <p><b>Exerce atividades além da função.</b> “[...] eu faço outras funções além da minha [...]. Eu não fico satisfeito com isso, mas preciso fazer o que me mandam” (E3).</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Diante dos dados levantados nas entrevistas, constatou-se que algumas características presentes no grupo de participantes favorecem a compatibilidade parcial entre capacidade profissional e demandas de trabalho, a saber:

- conhecimento acima da função desempenhada, expressa na seguinte fala: “[...] a minha formação é totalmente diferente do cargo que eu trabalho. Então, o meu nível de conhecimento é diferente. Então, o que eu tenho de conhecimento eu tento aplicar. Eu acho que tenho habilidades além do que eu faço hoje aqui” (E1). Como também, a necessidade pessoal de desenvolver atividades além da função que desempenha: “[...] acho que a instituição poderia abrir mais possibilidades e eu inclusive abrir propostas. Mas, como professor eu estou satisfeito” (E4).



- o exercício de atividades além da função, presente no depoimento: “[...] eu faço outras funções além da minha [...]. Eu não fico satisfeito com isso, mas preciso fazer o que me mandam” (E3);

-a insatisfação com a função atualmente exercida: “[...] tô indo bem no que eu faço e no setor. Mas, um lugar que eu queria trabalhar quando eu cheguei aqui é no departamento de pessoal porque eu pegaria mais experiência, têm muito mais coisas, mais responsabilidade” (E2);

Os resultados apontam que a instituição não está incluindo os trabalhadores com deficiência em funções compatíveis, não existindo assim, relação adequada entre demandas do trabalho e capacidade profissional. Portanto, fica evidente que se trata de cumprir uma regra apenas para justificar a lei de cotas. O grupo pesquisado manifestou que são mais qualificados do que as exigências dos respectivos cargos. Subestima-se, portanto, as capacidades profissionais destes trabalhadores.

Nesse sentido é primordial que se faça uma reflexão mais profunda sobre os reais motivos que uma instituição contrata PcD visto que a integração inadequada desse profissional irá impactar tanto no seu desenvolvimento profissional como no desempenho das funções da organização gerando prejuízos para ambos. Em acordo com Ribas (2010, p. 212):

“Não faz sentido contratar pessoas com deficiência apenas porque a legislação obriga e a fiscalização pune os que não a cumprem. Só faz sentido contratar pessoas com deficiência quando se parte do reconhecimento da possibilidade que essas pessoas possam ter para se desenvolver para o trabalho – e não da aceitação inquestionável do limite ou da deficiência. [...] Se não acreditarmos que as pessoas com deficiência podem gerar riqueza pelo seu próprio trabalho é melhor não trazê-las para dentro das empresas”.

Esse reconhecimento das possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência destacado pelo autor, representa a proposta do modelo IMBA que busca viabilizar o desenvolvimento profissional ao permitir o estabelecimento das comparações possíveis dos requisitos do local de trabalho e do perfil de capacidade profissional dessas pessoas, para que se encontre uma compatibilidade entre demandas do trabalho e capacidades profissionais inerentes ao trabalhador.

Portanto, Glatz, Mozdzanowski e Tupinambá (2011, p. 47) destacam que “[...] deficiência não parece, neste caso, uma propriedade da pessoa, mas o resultado da confrontação de pessoa e ambiente”. Quer dizer, quando as condições de trabalho são favoráveis, a deficiência não se impõe como fator relevante e quando as condições de trabalho são desfavoráveis, o trabalhador com deficiência encontra limitações na expressão de sua capacidade profissional. Os autores seguem afirmando que “[...] por isso, o IMBA deve ser visto como uma ferramenta que apoia atividades que buscam especialmente, servir para a inclusão social”.

Acredita-se que essa equivalência entre requisitos do trabalho e capacidades do trabalhador irá proporcionar avanços tanto para o trabalhador que estará desempenhando funções de acordo com as suas possibilidades, quanto para a organização que promoverá a satisfação no trabalho desencadeando melhor QVT aos profissionais envolvidos.

### **6.3 Análise da relação dos fatores de qualidade de vida no trabalho e de capacidade profissional**

A análise da relação entre as categorias QVT e Capacidade Profissional possibilitaram inferir que o fato da pessoa com deficiência estar inserida no mercado de trabalho, já pode ser considerado um fator de QVT para esse grupo de trabalhadores pelo significado individual e social que representa. Nesse sentido, o trabalho se apresenta como algo fundamental, pois resgata o sentido de cidadania, de produtividade, de participação social e afasta o estigma da incapacidade pessoal.

De acordo com os resultados da pesquisa é possível constatar que o baixo nível dos fatores de QVT entre os entrevistados é coerente com o resultado de compatibilidade parcial dos fatores de capacidade profissional e demandas de trabalho no grupo pesquisado, visto que, a satisfação no trabalho implica em ter um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento das capacidades profissionais. Essas conclusões estão de acordo com os pressupostos da pesquisa que afirmam que quando a QVT é favorável, há uma tendência do trabalhador em desenvolver capacidades profissionais gerando satisfação no trabalho. Assim, os baixos níveis de percepção de QVT do grupo pesquisado implicam num desenvolvimento parcial das capacidades profissionais.

O segundo pressuposto afirma que a satisfação no trabalho ocorre quando as capacidades profissionais das PcD são compatíveis com a função que desempenham. Portanto, o resultado de compatibilidade parcial dos fatores de capacidade profissional e as demandas de trabalho (função) favorece a insatisfação no trabalho.

O terceiro pressuposto da pesquisa expressa que o favorecimento da relação entre demandas profissionais e das atividades de trabalho implica no aumento da QVT. De acordo com os resultados o baixo nível de percepção do grupo pesquisado sobre sua QVT interfere na fragilidade da relação entre as demandas profissionais e as demandas do trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho assume uma importância fundamental no contexto das organizações, visto que, promove reflexões e práticas no âmbito das empresas, sendo concebida como um recurso para proporcionar a motivação e a satisfação das necessidades do trabalhador. Também visa favorecer um aperfeiçoamento constante nas condições de trabalho, nas questões de ordem econômica e social e nas políticas das empresas, com a finalidade de gerar o bem estar físico, psíquico e social do indivíduo, além de condições apropriadas para o desenvolvimento do trabalhador na realização de suas atividades laborais.

O modelo teórico da concepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho de Walton (1973), teoria escolhida como referencial para esta pesquisa, contempla os aspectos relevantes para a compreensão da QVT, através da associação de seus oito fatores.

Com base na análise do conjunto de resultados desta pesquisa, constatou-se que, com relação à concepção de qualidade de vida e satisfação no trabalho, o grupo pesquisado apresentou baixa satisfação em relação à maior parte dos fatores avaliados. Os fatores remuneração e condições de trabalho foram destacados pelo grupo como os mais valorizados. O desenvolvimento profissional, o crescimento profissional e estabilidade na instituição e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal foram fatores indicados com um nível de valorização mediana; a integração social na instituição, os direitos na instituição e importância da empresa na comunidade foram, por seu turno, apresentados como os fatores que menos interferem na manutenção da qualidade de vida no trabalho do grupo pesquisado.

Com relação aos fatores remuneração e condições de trabalho, considerados como os mais valorizados na percepção do grupo, concebe-se que o salário recebido pelo trabalho realizado se apresenta como um indicativo de QVT, não apenas pela necessidade do provimento econômico, mas também, do reconhecimento pela organização, da relevância do trabalho das PcD.

A partir dos estudos realizados na atual pesquisa e dos dados coletados e analisados pode-se compreender que as condições de trabalho devem ser pensadas de forma individualizada, para cada organização, visando adaptações do ambiente (rampas, banheiros, portas e corredores adaptados, dentre outros) e dos instrumentos de trabalho (computadores,

alturas de mesas e cadeiras, dentre outros) que levem em consideração as deficiências presentes no quadro de trabalhadores, bem como, alterações gerais que facilitem o acesso da clientela, levando-se em conta o tipo de atividade desenvolvida por uma determinada empresa. As modificações criadas nas condições de trabalho podem gerar um nível elevado de QVT, visto que, favorecem às PcD um ambiente propício ao exercício digno do trabalho e ao desempenho das capacidades profissionais, e também, demonstram o interesse da organização em valorizar esse trabalhador num espaço idealizado para o seu desenvolvimento.

Sobre os fatores de capacidade profissional do modelo IMBA, distribuídos entre psicológicos e sociais, foi possível evidenciar compatibilidade parcial de tais fatores e as demandas de trabalho na percepção dos participantes da pesquisa. Este resultado está relacionado aos seguintes aspectos salientados pelos entrevistados: Os participantes da pesquisa referiram possuir conhecimento além da função desempenhada; também mencionaram o exercício de atividades além da função; a insatisfação com a função atualmente exercida; e a necessidade pessoal de desenvolver atividades além da função que desempenham.

Diante dos resultados alcançados, concebe-se que o modelo IMBA considera que os fatores psicossociais de capacidade profissional se refletem no trabalho das pessoas com deficiência e que a QVT pode desencadear o desenvolvimento desses fatores proporcionando bem estar e satisfação no trabalhador.

O modelo IMBA tem como proposta o reconhecimento das possibilidades de trabalho das PcD, visto que, busca viabilizar o desenvolvimento profissional através do estabelecimento das comparações possíveis das exigências do local de trabalho e do perfil de capacidade profissional, com a finalidade de promover uma compatibilidade entre demandas do trabalho e capacidades profissionais. Essa equivalência irá proporcionar avanços tanto para o trabalhador que estará desempenhando funções de acordo com as suas possibilidades, quanto para a organização que promoverá a satisfação no trabalho, desencadeando QVT.

Nesse sentido, compreende-se que quando as condições de trabalho são favoráveis, a deficiência não se impõe como fator determinante e quando as condições de trabalho são desfavoráveis, a PcD se defronta com limitações na prática de sua atividade laboral, como também, no desenvolvimento de sua capacidade profissional e no seu bem estar.

De acordo com o objetivo geral da pesquisa, a análise da QVT de PcD a partir da relação dos estudos de QVT e de fatores de capacidade profissional na instituição de ensino superior permitiu evidenciar que os baixos níveis de QVT refletiram num desenvolvimento parcial das capacidades profissionais do grupo pesquisado. Também se constatou que a compatibilidade parcial entre os fatores de capacidade profissional e as demandas de trabalho favoreceu a insatisfação no trabalho do grupo pesquisado; e que o baixo nível de QVT interferiu na fragilidade da relação entre as demandas profissionais e as demandas do trabalho no mesmo grupo. O Quadro 10 traz um resumo das relações entre QVT e Capacidade profissional, tendo como referência os pressupostos da pesquisa e os resultados obtidos.

Quadro 10 - Relação da Qualidade de Vida no Trabalho e da Capacidade Profissional

<b>PRESSUPOSTOS DA PESQUISA</b>	<b>RESULTADOS DA PESQUISA</b>
Quando a QVT é favorável, há uma tendência do trabalhador em desenvolver capacidades profissionais gerando satisfação no trabalho.	Os baixos níveis de QVT refletiram num desenvolvimento parcial das capacidades profissionais na percepção do grupo pesquisado.
A satisfação no trabalho ocorre quando as capacidades profissionais das PcD são compatíveis com a função que desempenham.	A compatibilidade parcial entre os fatores de capacidade profissional e as demandas de trabalho (função) favoreceu a insatisfação no trabalho do grupo pesquisado.
O favorecimento da relação entre demandas profissionais e das atividades de trabalho implica no aumento da QVT.	O baixo nível de QVT interferiu na fragilidade da relação entre as demandas profissionais e as demandas de trabalho na percepção grupo pesquisado.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A pesquisa pretendeu focar o modelo IMBA como um dos caminhos de reflexão sobre as práticas laborais das PcD, analisando os avanços desse instrumento e suas limitações no âmbito da gestão da diversidade. Trata-se de um recurso que pode servir como uma ferramenta fundamental para auxiliar na inclusão das PcD no mercado de trabalho, bem como, para o remanejamento de profissionais reabilitados, gerando compatibilidade entre as capacidades profissionais e a função correspondente. Isso poderá desencadear um maior nível de qualidade de vida no trabalho.

O modelo IMBA se apresenta como uma alternativa para se refletir sobre a necessidade da construção e manutenção de práticas de trabalho que favoreçam a saúde e o bem estar do trabalhador, como também, que proporcionem uma real integração da pessoa com deficiência ao local de trabalho.

Este modelo é um recurso teórico e prático que visa à satisfação do profissional em seu local de trabalho, visto que, sua aplicação tende a eliminar diferenças entre capacidade profissional e exigências da respectiva atividade exercida pelo trabalhador. Esse aspecto pode ser considerado um indicativo de qualidade de vida no trabalho, pois valoriza não apenas a tarefa em si, mas, principalmente, quem a executa.

No entanto, faz-se necessário a realização de mais estudos e aplicações do modelo IMBA, visto que, seu universo conceitual apresentou determinada carência na fundamentação teórica e empírica. O atual trabalho buscou suprir tais carências ao contribuir por meio da introdução de estudos específicos que complementassem os conceitos das qualificações-chaves ou fatores psicossociais do modelo. Além disso, a utilização do modelo IMBA no atual estudo favoreceu sua ampliação empírica, trazendo as visões e compreensões, o que permite eventuais adequações à realidade local considerada.

Também se evidenciou que o acesso às qualificações-chaves ou fatores psicossociais, restringiu-se ao uso de entrevistas, ficando assim, dependente da percepção dos sujeitos e respectivas interpretações. Portanto, o acesso ao instrumento ainda possui limitações, pois, a medição restringe-se a uma abordagem eminentemente subjetiva e não permitiu uma complementação por outros instrumentos ou recursos complementares objetivos, como por exemplo, técnicos e psicométricos.

Concluiu-se também que a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência perpassa por questões fundamentais do mundo do trabalho que irão dificultar ou facilitar a prática da QVT. Tais questões referem-se à inserção de trabalhadores com deficiência nas organizações de trabalho que não podem ser alcançadas apenas por medidas isoladas, como a reserva de vagas, imposta pela lei de cotas.

Percebeu-se a necessidade de que também sejam efetivadas medidas complementares que contribuam com o desenvolvimento das capacidades profissionais dos trabalhadores com deficiência; a preparação da própria organização no que tange à adequação dos locais de trabalho, como também, uma conscientização coletiva quanto à acolhida desses trabalhadores na organização de forma integradora e igualitária.

A conscientização coletiva mencionada deve envolver principalmente os colegas de trabalho. Sugere-se que as organizações possam abrir espaços de reflexões com o intuito de verificar as concepções de deficiência presentes nos demais profissionais, como também, de

esclarecimentos e informações sobre as possibilidades de trabalho das PcD integradas na organização para que se possa reduzir as dúvidas, romper estigmas e ideias pré-concebidas, gerando assim, um ambiente mais receptivo para esses trabalhadores.

Elementos como a desinformação, o preconceito e a falta de qualificação profissional das PcD, tão presentes nas teorias consideradas, parecem ser, de fato, desfavoráveis a inclusão no mundo do trabalho. É, portanto, necessário que haja uma mudança de comportamento, bem como, que a PcD se capacite mais para entrar nesse mercado. As empresas, por outro lado, precisam se conscientizar de que existe uma quantidade considerável de trabalhadores com deficiência aptos a colaborar com o seu trabalho no desenvolvimento das organizações.

A falta de qualificação profissional pode ser compreendida como uma ausência de oportunidade nos espaços de capacitação, mas também, como uma consequência das percepções de deficiência que permeiam a sociedade e em especial, as organizações. Assim, alguns grupos sociais, como a família, reforçam a ideia de que o parente com deficiência necessita de proteção, não havendo, conseqüentemente, um estímulo à sua entrada no mercado de trabalho. É comum a busca, entre os familiares, de aposentadoria para seus entes, mesmo quando o tipo de deficiência não incapacita o exercício de uma profissão.

Apesar destes obstáculos ainda presentes no contexto da inserção das PcD no mundo do trabalho é notória a mudança de percepção da possibilidade de integração social desses profissionais. De acordo com os estudos teóricos levantados pela pesquisa, cabe às organizações e à sociedade a busca de um ajustamento para que seja garantida a plena participação dessas pessoas nos processos laborais.

Constata-se a existência de vários interesses que confluem para a inserção das PcD no mercado de trabalho: a conscientização e a reivindicação crescente das PcD para o alcance da equiparação de oportunidades de trabalho e garantias dos direitos, enquanto cidadãos; a necessidade do Estado em reduzir as despesas públicas; e as organizações mundiais que pressionam para que sejam garantidos os direitos humanos das minorias.

O trabalho representa uma dimensão fundamental na vida do ser humano, com ou sem deficiência, pois percorre todas as práticas sociais estando presente no desenvolvimento da sua existência. No entanto, o sentido do trabalho parece ser mais enfático para as PcD,



visto que, se deparam com o enfrentamento de obstáculos relacionados à visão social em associar a deficiência à incapacidade de ser produtivo.

Essa associação da deficiência com a incapacidade produtiva gera no trabalhador a necessidade de autoafirmação através do trabalho, fazendo com que essa dimensão seja mais evidente em comparação com outras dimensões da vida. Assim, o trabalho se constitui como um fator de valorização da PcD, de reconhecimento social e de construção da própria subjetividade.

Nos estudos levantados e considerados, constatou-se que os padrões de produtividade e qualidade se constituem como referência para as organizações. Essa realidade se reflete em uma postura de desvirtuamento dos programas e ações de QVT, pois, apesar do notório avanço nos estilos de organização do trabalho e na relação com os trabalhadores (processos decisórios mais descentralizados, mudanças na legislação, dentre outros), os mecanismos de manipulação ainda se encontram fortemente arraigados fazendo com que as conquistas de QVT continuem limitadas no ambiente laboral.

A QVT deve ser concebida levando-se em consideração a articulação de interesses diversos e suas relações com as esferas política, econômica, ideológica, os mecanismos de poder e a própria condição do trabalhador diante das contradições presentes no contexto das organizações.

Constatou-se que é insustentável a manutenção de práticas de trabalho que só apontem para a maximização do retorno do capital, visto que, essa postura gera para a organização consequências negativas relacionadas à saúde do trabalhador e a queda na QVT.

Tendo em vista tais considerações, sugere-se que sejam aprofundadas reflexões acerca da viabilidade do conceito de empresa humanizada para que se possam pensar possibilidades de agregar outros valores à organização. Estes valores devem promover ações de QVT mais solidificadas e favorecer a construção de relações de trabalho mais democráticas. Também devem viabilizar a implantação da gestão da diversidade, para que se possa alcançar o tão almejado exercício da cidadania corporativa.

As organizações de trabalho precisam reconhecer a importância da satisfação do trabalhador no ambiente laboral, bem como refletir constantemente sobre seu papel de intermediadora das relações de poder e das práticas que (des) favorecem o indivíduo

trabalhador, buscando retomar a relação profissional saudável, a ética e o respeito no ambiente organizacional.

Esse é um dos grandes desafios a que se propõe a Psicologia Organizacional que também atua entre esses dois polos: de um lado, a organização em busca da qualidade e produtividade e do outro, o trabalhador, ser dotado de capacidades profissionais com necessidades específicas de mais humanização e em busca de satisfação e qualidade de vida no trabalho.

Os resultados obtidos nesta pesquisa permitirão a construção de reflexões futuras relacionadas às possibilidades de inclusão das PcD, tendo como referência modelos que contemplam fatores de ordem física e psicossociais, que possam dar um suporte mais seguro e eficaz às organizações de trabalho ao contratar o profissional e favorecer a obtenção da QVT, como também, o desenvolvimento da instituição e do trabalhador com deficiência.

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa (fatores de QVT e Fatores de Capacidade Profissional do modelo IMBA) mostraram-se eficazes para a obtenção dos objetivos estabelecidos e contribuíram para a compreensão da temática Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência. Acredita-se, portanto, na sua relevância para a aplicação em outras pesquisas nessa área e para práticas profissionais no âmbito da Psicologia Organizacional. Vale a pena ressaltar a necessidade de mais estudos e pesquisas sobre os próprios instrumentos e as relações possíveis de serem estabelecidas entre eles na nossa realidade organizacional e social.

## REFERÊNCIAS

AKTOUF, Omar. **A administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo: Atlas, 1996.

AMARAL, L. **Conhecendo a deficiência**. São Paulo: Robe, 1995.

ANNEKEN, V. **Entwicklung und Überprüfung eines Assessmentmoduls zur FCE-basierten Beurteilung arbeitsbezogener Leistungsfähigkeit anhand des IMBA-Verfahrens**, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência. Brasília. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XI, n. 21, março, 2003, p. 160-173.

BAHIA, M. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Qualidade de vida no trabalho**: um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiência. São Paulo: Blucher acadêmico, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Cognição nas organizações de trabalho. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BLANCH, J. M. (Org). **Teoría de las relaciones laborales**: desafios. Barcelona: UOC, 2003.

BORGES, L. O; YAMAMOTO, Oswaldo H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

\_\_\_\_\_. **Decreto 3298**, 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. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2013.

\_\_\_\_\_. **Decreto 914**, de 6 de setembro de 1993. Institui a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, e dá outras providências. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0914.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.213** de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2013.

CAMPOS, Luis Fernando de Lara. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia**. São Paulo: Editora Alínea, 2008.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília, n. 57, p. 611, 2004.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; **A inserção de pessoas portadoras de deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antonio Luiz (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José; HITOMI, Alberto . **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, n. 54, p. 7-11, v.14, abr./jun, 1986.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

FEITOSA, R. L.; TUPINAMBÁ, A. C. R.; MONTENEGRO, A. V.; MINÁ, H. I. L. IMBA – O papel do psicólogo organizacional em uma proposta multidisciplinar e intercultural de PNEs. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 5, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CBPOT, 2012, p. 233.

FISCHER, R. M. A modernidade de gestão em tempo de cólera. **Revista de Administração da USP**, v. 27, n. 4, p. 58-64, out./dez. 1992.

FISCHER, Gustave. Nicolas. **Os conceitos fundamentais da psicologia social**. Lisboa: Instituto Piaget, 1996.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista Scielo**. Edição especial, São Paulo, 183-196, 2001

FLEURY, Maria Tereza Leme; JACOMETTE, E. A gestão da diversidade cultural: Recriando o conceito em uma empresa no Brasil. In: BENTO, Maria Aparecida Silva (Org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

FRIEDMANN, George. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1983.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W; GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som**. Petrópolis: Vozes, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo, Atlas, 2010.

GLATZ, A.; MOZDZANOWSKI, M.; TUPINAMBÁ, A. C. R. IMBA – Um instrumento para a prática do profissional de trabalho na empresa. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 2 n. 2, p. 44-56, jul./dez, 2011.

GODOI, Christiane Kleinübing, BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo, SILVA, Anielson Barbosa (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GODOI, Christiane Kleinübing; BALSINI Cristina Pereira. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, Christiane Kleinübing, BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo, SILVA, Anielson Barbosa (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GODOI, Christiane Kleinübing, BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo, SILVA, Anielson Barbosa (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. São Paulo: editora LTC, 1988.

GOULART, Íris Barbosa. Análise de Conteúdo. In: GOULART, Íris Barbosa (Org.). **Temas de Psicologia e Administração**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

GONDIM, S. M. G; SIQUEIRA, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

GRAMIGMA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson PrenticeHall, 2007.

GUIMARÃES, V. N. Qualidade de vida no trabalho e introdução de inovações tecnológicas: estudo comparativo de casos na Indústria Mecânica de Santa Catarina. Florianópolis: **Revista de Ciências da Administração**, ano 1, n. 0, ago. 1998.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, p. 159-170, 1975.

HANDY, Charles. **Foreword**. Organizing genius: the secret of creative collaboration. Cambridge: Addison-Wesley, 1996.

HEINSKI, R.M.M.S. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. XXVIII Encontro anual da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba:2004.

HERNANDÉZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

HERZBERG, F. **Work and the nature of man**. New York: Thomas Y. Crowell, 1966.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, Thomas G. **Quality-of-work-life**: organization development and change. 3rd ed. St. Paul: West Publishing Co., 2008.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XX. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAZARSELD, Lima J. B. **Pesquisa qualitativa e qualidade na produção científica em administração de empresas**. In: XXII Enanpad, Anais...Foz do Iguaçu, 1999.

LEME, Rogério. **Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental**: guia prático do processo seletivo para redução da subjetividade e eficácia na seleção. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

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

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

\_\_\_\_\_. **Comportamento Organizacional**: conceitos e práticas. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**: Uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIPPIT, G. L. **Quality of work life**: organization renewal in action. Training and development Journal, v. 32, n. 1, p. 4-10, jul. 1978.

MACHADO, M. N. M. **Entrevista de pesquisa: a interação entrevistador/entrevistado**. Tese Doutorado – Universidade de Belo Horizonte, 1991

MARQUES, C. A. Implicações políticas da institucionalização da deficiência. **Educação e Sociedade**, 1998.

\_\_\_\_\_. **Construindo uma educação inclusiva**. 2001. Disponível em: < <http://www.crmariocovas.sp.gov.br> >. Acesso em: 12 jan. 2013.

MASLOW, A. **Motivation and personality**. New York: Harper, 1954.

MAYO, G. E. **The human problems of an industrial civilization**. New York: The Viking, 1968.

MCGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.. 25, n.5, p.341-349, 1991.

MINAYO, M.C.S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 19. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.



MINTZBERG, Henry. **The rise and fall of strategic planning**. New York: The Free Press, 2000.

MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos. Programa Rinepe e IMBA: Promoção da qualidade de vida do trabalhador PcD em empresas cearenses. **XXI Encontro de Extensão da UFC**. 2012. Fortaleza.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v. 11, n.3, p.20-30, 1983.

NARDI, Henrique Caetano. **Trabalho e Subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

ODDONE, Ivar. **A Luta dos Trabalhadores pela Saúde**. São Paulo: Hucitec, 1986.

OLIVEIRA, Sidney Nilton de. Liderança e produção de subjetividade na era da performance. **Revista de Psicologia**. Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 120-126, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.revistapsicologia.ufc.br/>>. Acesso em: 11 abr. 2012.

\_\_\_\_\_. Tecnologia da qualidade: Dimensões psicossociais do desempenho organizacional. **Revista de Psicologia**. Fortaleza, v. 19, n. (1/2), p. 61-69, jan./dez. 2001.

PAGÈS, Max et al. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PUGH, Derek S.; HICKSON, David J. **Writers on organizations**. California: SAGE Publications, 1997.

RAMOS, Marco. **Desafiar o desafio**: prevenção do estresse no trabalho. Lisboa: RH, 2001.

RIBAS, João Baptista Cintra. Por que empregar pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N; MARQUES, Antônio Luiz (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2010.

\_\_\_\_\_. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

RIBEIRO, M. A; RIBEIRO, Flávio. Gestão organizacional da Diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N; MARQUES, Antônio Luiz (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2010.

SAMPAIO, J. R. **O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação**, RAUSP – Revista de Administração, São Paulo, v. 44, n. 1, jan./fev./mar., 2009.

SAMPAIO, J. R. A pesquisa qualitativa entre a fenomenologia e o empirismo formal. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 16-24, abr./jun. 2001.

SASSAKI, R.K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SHEIN, Edgar . H. **Coming to a new awareness of organization culture**. Sloan Management eview, Cambridge: Massachusetts Intitute of Technology, 1984.

SILVA, Shirley; A política educacional brasileira e as pessoas com deficiências. In: SILVA, Shirley ; VIZIM, Marli (Org.) **Políticas públicas: educação, tecnologias e pessoas com deficiência**. Campinas: Mercado de Letras, Associação de Leituras do Brasil (ALB), 2003.

SIQUEIRA, M. M. M; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

STERNBERG, Robert J. **Psicologia Cognitiva**. Trad. Maria Regina Borges Osório, Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2008.

THÉRIAULT, R. Qualité de vie au travail: implications sur la gestion de La remunerations. In: BOISVERT, M. **La qualité de la vie au travail**. Ottawa: Agence d'Arc, 1980.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1995.

TUPINAMBÁ, Antonio Caubi Ribeiro et al. O conceito de competência no trabalho à luz do projeto IMBA. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 5, 2012, Rio de Janeiro. **Anais ...** Rio de Janeiro: CBPOT, 2012a, p. 86.

TUPINAMBÁ, Antonio Caubi Ribeiro et al. Tradução e adaptação cultural do instrumento IMBA para a reinserção e adequação laboral. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 5, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CBPOT, 2012b, p.m242.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos**: inovando para obter os melhores resultados. 2.ed. São Paulo: Futura, 1998.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slogan Mangement Review**. Nova York, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

\_\_\_\_\_. Criteria for quality life. In: Davis, Louis. E.; Cherns, Albert. B., **The quality of working life**: problems, prospects and state of the art, Nova York: The Free Press, v.1, 1975.

\_\_\_\_\_. Quality of work life activities: a research agenda. **Professional psychology**. June v. 11, n. 3, 1980.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. In: **Human elations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

V CBPOT. **Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.cbpot2012.com.br/>>. Acesso em: 11 jun. 2012.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa Humanizada: a organização necessária e possível. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30, abr./jun. 2001.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO NOS SUJEITOS DA PESQUISA

### Dados sócio-demográficos

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Tempo de serviço: \_\_\_\_\_

Nível de escolaridade: \_\_\_\_\_

Profissão: \_\_\_\_\_

### Fatores Psicossociais de Capacidade profissional

1. Descreva a sua rotina de trabalho na empresa.
2. Que habilidades você julga necessárias para a execução de seu trabalho? Dessas habilidades, quais você possui?
3. O seu trabalho favorece a prática e/ou o desenvolvimento dessas habilidades?
4. Indique no quadro abaixo os fatores profissionais que você acha necessário para a execução de seu trabalho. Indique também quais deles você acha que possui.

<b>FATORES PSICOSOCIAIS DE CAPACIDADE PROFISSIONAL DO IMBA</b>					
<b>FATORES PSICOLÓGICOS DE CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>	Necessário para o trabalho	Possuo	<b>FATORES SOCIAIS DE CAPACIDADE PROFISSIONAL</b>	Necessário para o trabalho	Possuo
Atenção no ambiente de trabalho			Liderança no grupo de trabalho		
Aprender e memorizar informações importantes do trabalho			Iniciativa na execução das atividades de trabalho		
Concentração na atividade			Autonomia nas decisões do trabalho		
Compreensão detalhada da atividade			Capacidade pessoal nas decisões do trabalho		
Capacidade de critica			Tolerância ao insucesso		
Capacidade de autocrítica no trabalho			Persistência na execução da atividade de trabalho		
Capacidade de receber critica no trabalho			Responsabilidade pelo resultado do trabalho		
Criatividade no trabalho			Pontualidade no trabalho		
Solução de problemas utilizando estratégias			Manter a ordem dos materiais de trabalho.		
Ser ágil no trabalho			Prudência na execução do trabalho		
Capacidade para Planejamento da tarefa de trabalho			Trabalho em equipe		
			Capacidade de comunicação com os clientes		
			Adaptabilidade nas mudanças das tarefas e /ou condições de trabalho		

### Fatores de Qualidade de vida no trabalho -QVT

- 1.Existe relação justa e adequada entre seu trabalho e sua remuneração? Por quê?
- 2.Descreva as suas condições de trabalho.
- 3.Descreva de que modo você emprega sua capacidade profissional ao realizar seu trabalho.
4. Como você desenvolve essa capacidade profissional durante o trabalho?
- 5.Quais as chances de crescimento e que grau de segurança você vê em seu trabalho atual?
6. Que tipo de integração e em que níveis o seu trabalho lhe proporciona na sua instituição?
- 7.Qual o lugar que seu trabalho ocupa atualmente na sua vida?
- 8.Você acha que seus direitos são (respeitados) atendidos na sua instituição? Por quê?
- 9.Quais os impactos que seu próprio trabalho causa no desenvolvimento da sua instituição?
10. A seguir, são apresentados oito fatores de QVT. Enumere-os em uma ordem de 1 a 8 de acordo com o que você acha ser mais importante (8, o mais importante) ou menos importante (1, o menos importante):

Remuneração	
Condições de Trabalho	
Desenvolvimento profissional	
Crescimento profissional e estabilidade na instituição	
Integração social na organização	
Direitos na instituição	
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	
Importância da empresa na comunidade	

## ANEXO A – COMPARAÇÃO DE PERFIS – FORMULÁRIO PRINCIPAL

## INSTRUMENTO ORIGINAL



## Comparação de Perfis

Características principais

**PERFIL DE EXIGÊNCIA**

Atividade/ n°

Responsável

Licença

Data

**PERFIL DE CAPACIDADE**

Nome/ n°

Responsável

Licença

Data

Postura	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Sentado												
Em pé												
De joelho/cócoras												
Deitado												
Inclinado/curvado												
Braços em postura forçada												

Locomoção corporal	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Andar/subir												
Escalar												
Rastejar/escorregar												

Movimentação de partes do corpo	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Cabeça/pescoço												
Tronco												
Braço												
Mãos e dedos												
Perna/pé												

Informação	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Visão												
Audição												
Emissão de sons/falar												
Tato/sentir												
Sensibilidade de movimentação/postura												
Gestos/Mímica												
Olfato/paladar												
Leitura												
Cálculo												
Escrever												

Características complexas	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Erguer												
Carregar												
Empurrar/puxar												
Resistência Física												
Equilíbrio												
Motricidade fina												

Influências Ambientais	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Clima												
Som/ruído												
Vibrações/trepidação												
Luz/iluminação												
Umidade/sujeira												
Gases/vapores/pós												
Líquidos/sólidos												

realizado por:

Segurança de trabalho	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Perigo de acidentes												
Uso de meios de proteção no trabalho												

Organização do trabalho	Subcarga					Sobrecarga					↳	H
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4		
Jornada de trabalho diária												
Trabalho em turnos												
Turno da noite												
Salário por produção/prêmios												
Posto de emprego dependente de ciclos												
Posto de emprego isolado												
Em comunidade espacial												

Qualificações chaves	Subcarga												↳	H
	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7		
Iniciativa														
Planejamento de trabalho														
Compreensão														
Atenção														
Persistência														
Imposição														
Liderança														
Capacidade de contato														
Concentração														
Capacidade crítica														
Controle crítico														
Capacidade de ser criticado														
Aprender/notar														
Tolerância a insucesso														
Disposição a organização														
Solução de problemas														
Pontualidade														
Velocidade de reação														
Autonomia														
Diligência														
Trabalho em equipe														
Mudança														
Responsabilidade														
Imaginação														

**Observações**

↳ Existe uma análise de detalhes

0 Concordância

H Necessidade de tratamento

© IMBA-Team