

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**Um estudo teórico sobre a qualidade de vida no trabalho das  
pessoas com deficiência**

ANA GABRIELLY FERREIRA BERNARDES ASSIS

Chapadão do Sul -MS

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**Um estudo teórico sobre a qualidade de vida no trabalho das  
pessoas com deficiência**

ANA GABRIELLY FERREIRA BERNARDES ASSIS

Orientadora:

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rocío del Pilar López Cabana

Artigo científico apresentado como requisito parcial à aprovação do TCC para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo Curso de Graduação em Administração do Campus de Chapadão do Sul da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Chapadão do Sul - MS

2021

## **CERTIFICADO DE APROVAÇÃO**

AUTORA: Ana Gabrielly Ferreira Bernardes Assis

ORIENTADORA: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rocío del Pilar López Cabana

Aprovado pela Banca Examinadora como parte das exigências da disciplina de TCC, para obtenção do grau de Bacharela em Administração, pelo curso de Graduação em Administração da UFMS/CPCS.

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rocío del Pilar López Cabana

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Georgiana Luna Batinga

Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR

---

Prof. Dr. Wallace da Silva de Almeida

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Dedico esse trabalho, primeiramente a Deus que me manteve firme diante todas as dificuldades. À minha mãe Luce Jane (in memoriam), que sempre sonhou com esse momento, sendo minha inspiração de vida. Ao meu pai Maxwell que sempre colaborou com meus estudos. Dedico também aos meus irmãos, e a todos meus familiares que sempre apoiaram com carinho essa etapa da minha vida. Ao meu esposo Cleverson que esteve comigo ao longo dessa jornada, trazendo força e determinação, ao meu filho Otávio que trouxe muita luz para minha vida, aos meus colegas que nunca deixaram de me apoiar, que me incentivaram todos os dias. À minha professora Rocío que contribuiu para realização desse sonho, me orientando da melhor forma possível com muito carinho e paciência.

## **Agradecimentos**

A Deus por tudo que ele proporcionou em minha vida, pela força e amor.

Agradeço também especialmente a minha mãe que batalhou para esse sonho ser realidade, mesmo não estando mais aqui, sempre esteve presente em meus pensamentos proporcionando força e persistência para vencer todos os obstáculos, eu te amo!

Ao meu pai que sempre esteve comigo, me ajudando em todos os momentos.

À minha madrasta e meus irmãos, pela compreensão.

Aos meus sogros que acreditaram em mim, me ajudando em tudo que precisei ao longo dessa jornada.

Agradeço ao meu esposo que nunca deixou de acreditar, me incentivando todos os dias com muita paciência, amor e carinho.

Ao meu filho que veio para trazer mais força, e coragem.

À minha orientadora Rocío del Pilar López Cabana, pelo carinho e todos os ensinamentos que me servem de inspiração.

Aos meus professores que contribuíram para minha formação e realização desse sonho, e aos meus colegas de turma por todos os momentos de incentivo.

“O importante não é por quanto tempo viverás , mas que qualidade de vida terás”.

(Sêneca) .

# **Um estudo teórico sobre a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência**

## **Resumo**

Este estudo teve como objetivo compreender a relevância da qualidade de vida das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Para tanto foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental. Entre os resultados obtidos foi possível: identificar que as pessoas com deficiência ainda apresentam dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho formal; assim como compreender que ainda existem pendências em relação às práticas organizacionais que velem pela qualidade de vida no trabalho dessas pessoas, respeitando os seus direitos estabelecidos.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho.

# **A theoretical study on the quality of life at work of people with disabilities**

## **ABSTRACT**

This study aimed to understand the relevance of the quality of life of people with disabilities in the work environment. For that, a bibliographical and documentary research was carried out. Among the results obtained, it was possible to: identify that people with disabilities still have difficulties to enter the formal labor market; as well as understanding that there are still pending issues in relation to organizational practices that ensure the quality of life at work of these people, respecting their established rights.

**Keywords:** Quality of life at work; Disabled people; Job market.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEORICO .....</b>	<b>12</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	12
2.2	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	16
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>21</b>
4.1	CONTEXTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO .....	21
4.2	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..	27
<b>4.2.1</b>	<b>Estudos sobre pessoas com deficiência e qualidade de vida no trabalho.....</b>	<b>29</b>
4.3	DISCUSSÃO.....	32
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>33</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>34</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência historicamente percorreram um longo caminho de adversidades marcado pelo preconceito, discriminação e exclusão (DICHER; TREVISAM 2014; CORRENT, 2016), sendo recente a conquista dos seus direitos (MAIOR, 2017). A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 propõe que todo indivíduo tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, que este seja outorgado em condições justas e adequadas, e à proteção contra o desemprego (DUDH, 2009).

Mas foi apenas no início de 1970 que o mundo passou a efetuar um considerável reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência (CAMPOS, 2017), tendo como marco histórico a Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência pela ONU, em 1975 (MEC, 2021).

No Brasil, segundo o último censo de 2010, cerca de 25% da população apresentava alguma deficiência, sendo aproximadamente 45 milhões de pessoas (IBGE, 2010), porém segundo a Relação Anual de Informações Sociais de 2019 apenas 523.431 estão empregadas no mercado formal, (RAIS, 2019).

É importante destacar as dificuldades e preconceitos que o indivíduo com deficiência enfrenta na atualidade ao desacreditarem em seu potencial e crescimento profissional devido às suas limitações, acreditando que seja impedimento para execução das atividades laborais (ANTUNES, et al, 2016). Todavia, as barreiras para ingressar no mercado de trabalho podem existir também por parte da família, da escola e até mesmo por parte da própria pessoa com deficiência (WANBERGNA, 2009). Ainda, outro fator que dificulta a entrada no mercado de trabalho é a desinformação com relação ao Benefício Assistencial da Pessoa com Deficiência (BPC). As pessoas com deficiência que não conseguem a inclusão no mercado de trabalho são asseguradas pelo BPC da Lei orgânica da Assistência Social (LOAS) que é equivalente a um salário mínimo mensal, contribuindo com o sustento desses indivíduos, o qual após a contratação destes é suspenso (BRASIL, 1993). Diante disso, muitas pessoas com deficiência sentem medo de serem demitidas no futuro e perder o benefício (WANBERGNA, 2009), desestimulando o interesse destas em ingressar no mercado de trabalho, no entanto como reforça o Governo do Brasil, “quando parar de trabalhar, a pessoa [com deficiência] pode

pedir para reativar o benefício e voltar a receber. Para isso, basta solicitar o serviço Reativar Benefício Assistencial suspenso por inclusão no mercado de trabalho” (BRASIL, 2021, s. p.).

Acentuando esta problemática, muitas vezes “os profissionais com deficiência não têm sido avaliados como capazes” para exercer funções organizacionais, “mas, sim, vistos como incapacitados”. No entanto, o termo mais adequado seria impossibilitados, pois a estrutura da maioria das organizações “não favorece o desenvolvimento pleno do sujeito com deficiência, considerando suas peculiaridades” (PEREZ, 2012, p. 890).

Nesse contexto, destaca-se a importância de que a sociedade em geral e especialmente as organizações zelem pela igualdade de oportunidades e direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em outras palavras, é necessário que as empresas contribuam com os diversos fatores que possibilitem elevar a qualidade de vida destas pessoas no ambiente laboral.

Nessa direção a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT vem sendo bastante discutida e considerada um fator importante dentro das empresas que buscam estabelecer o bem-estar dos seus colaboradores. Para Pilatti e Bejarano (2005, p. 102) a QVT tem “por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho.”

Neste âmbito da humanização do trabalho, que preconiza a QVT, é necessário destacar o contexto das pessoas com deficiência no ambiente do trabalho. Desta forma, a pergunta de pesquisa que originou esta investigação foi: Qual é a importância da qualidade de vida das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

Assim, este trabalho teve como objetivo geral compreender a relevância da qualidade de vida das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Para tanto foram estruturados os seguintes objetivos específicos:

- Apresentar o cenário brasileiro das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Analisar a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência em estudos realizados em organizações brasileiras.

Para atingir estes objetivos foi realizada uma pesquisa bibliográfica, utilizando livros, artigos, dissertações, entre outros, para elaborar o referencial teórico deste artigo, assim como para conhecer os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência em organizações brasileiras. Ainda, foi realizada uma pesquisa com dados secundários extraídos

de Leis, do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (RADAR SIT), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Governo Federal, do IBGE, entre outros, para contextualizar as condições das pessoas com deficiência no mundo do trabalho brasileiro.

A relevância das pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho formal respeitando seus direitos adquiridos, enfatizando a dimensão da qualidade de vida no trabalho, que possibilita o bem-estar dos colaboradores, tornam esta temática essencial de ser estudada e pesquisada no contexto organizacional. Além disso, são poucos os estudos relacionados às pessoas com deficiência que tratam da qualidade de vida no trabalho destes colaboradores.

Com relação à estrutura deste artigo, nesta primeira etapa introdutória se apresentaram o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos e a justificativa do trabalho. Para logo, na segunda parte abordar o referencial teórico com conceitos relevantes sobre a QVT e as pessoas com deficiência. A terceira etapa descreve a metodologia da pesquisa. Na quarta parte se apresentam os resultados e a discussão da pesquisa e por fim, o último tópico é constituído pelas considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida para o indivíduo é um fator importante que traz uma preocupação diante de seu bem-estar e desempenho das atividades laborais. Historicamente, os aportes de Euclides de Alexandria (300 aC), sobre os fundamentos da geometria, ajudaram na evolução do método de trabalho de agricultores à margem do Nilo e de forma semelhante, a Lei das Alavancas, de Arquimedes, elaborada em 287 aC, veio a reduzir o esforço físico de vários trabalhadores (RODRIGUES, 1999 apud NASCIMENTO; ANDRADE, 2016).

Entretanto, só na história contemporânea o bem-estar e a saúde dos indivíduos no ambiente do trabalho passaram a ser vistos de uma forma abrangente e sistemática gerando a problemática sobre a qualidade de vida no trabalho. Conforme Diniz (2013) a Qualidade de

Vida no Trabalho - QVT teve seu surgimento ligado à abordagem sociotécnica, pelos anos de 1950. Neste sentido, detalhando o surgimento do termo QVT Fernandes, (1996) e Rodrigues, (1999) segundo Forno e Finger, (2015, p. 105) expressam que:

o termo QVT, propriamente dito, começou a ser utilizado na década de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, realizaram estudos das relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, desenvolvendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho que objetivava amainar o sofrimento da vida dos trabalhadores, a partir da reestruturação das tarefas.

Mas, segundo Diniz (2013), foi na década de 1960, que a QVT conseguiu maior relevância, quando cientistas sociais, líderes sindicais, governantes e dirigentes decidiram buscar melhores formas de sistematizar o trabalho, a fim de diminuir os efeitos contrários do emprego na saúde e no bem-estar dos colaboradores. Assim, a “qualidade de vida no trabalho tem como principal foco o desenvolvimento de ambientes sociáveis, harmoniosos e saudáveis, tanto para os colaboradores como para as organizações” (NASCIMENTO; ANDRADE, 2016, p. 40). Desta maneira, conforme Limongi-França (2008) segundo Alves, Correia e Silva (2019) quando se passa a enxergar a empresa e as pessoas como um todo integrado, a QVT é desenvolvida. Explanando sobre isto Ferreira (2013, p. 113) afirma:

a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na Medicina Psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social

Neste sentido, para Chiavenato (2020) a qualidade de vida pressupõe a criação e melhoria do ambiente de trabalho buscando condições para manter um ambiente saudável e agradável que engloba condições psicológicas, físicas e sociais. Por tanto, de acordo com Ferreira (2013) a qualidade de vida no trabalho é um grupo de atividades que a empresa desenvolve com desígnio de aperfeiçoamento tecnológico, gerencial e estrutural no ambiente de trabalho. De forma semelhante, conforme Limongi-França (2007, p. 168 apud NASCIMENTO; ANDRADE, 2016, p. 40) “a qualidade de vida no trabalho é a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnósticos, implantações de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicos e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e constituída na cultura” da organização.

Por sua vez, Fernandes 1996 (apud ALVES; CORREIA; SILVA 2019) distingue a QVT como ideias relacionadas às melhorias de condições físicas, diminuição da jornada de trabalho e salário maiores. Ainda afirma que o fator principal é a reestruturação da relação do trabalho em si com o colaborador, conseguindo maior eficácia, produtividade e satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores. Assim, defende que a QVT é uma gestão ativa e contingencial de fatores físicos, sócio-psicológicos que interagem na cultura e reconstruem o ambiente organizacional ponderando no bem-estar do colaborador e na produtividade da empresa.

Assim pode-se dizer que a QVT é dinâmica tendo em consideração que as organizações como os indivíduos são contingenciais e alteráveis, pois existem diversas realidades diferentes no contexto que estão inseridos. De acordo com as escolas de pensamento de qualidade de vida no trabalho, as demandas nas empresas sobre a qualidade de vida podem manifestar dimensões socioeconômicas, organizacionais e de condições humanas no trabalho. Apesar, de nem sempre, com apresentação de critérios, sistemas metodológicos e metas gerenciais, com isso, pode-se observar nas empresas alguns tipos de esforços designados de QVT, nesses casos podem ser praticados diversos níveis de análises, como: os modelos de gestão, descritos nas diversas teorias administrativas; as práticas organizacionais e os elementos que distinguem a missão de QVT nas empresas (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Para Laszlo (1987), a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para descrever valores relacionados com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho. Em essência, é um estado da mente, um estado de consciência influenciado por um conjunto de fatores referentes ao trabalho, ao ambiente de trabalho e à “personalidade” do empregado. [...] as estratégias para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho contribuem para o indispensável subproduto da melhoria da produtividade. Esse conjunto de ideias e cursos de ação está centrado em estratégias para a melhoria da QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p. 46).

Neste sentido, para Chiavenato (2004, apud RIBEIRO E SANTANA, 2015), a gestão de qualidade total sujeita-se à otimização e produtividade do indivíduo. E segundo o autor, existem estudos que comprovam que a ausência de qualidade de vida no trabalho está relacionada à baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade.

Realizando uma síntese do transcurso teórico da QVT Limongi-França (2012, p. 27) assinala:

Walton (1975) é o primeiro autor norte-americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios sob a óptica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no

trabalho. Entre os autores mais recentes, Spink é sem dúvida uma referência nacional e internacional, com a visão sociotécnica. Fernandes e Rodrigues destacam-se como pensadores e consultores contemporâneos das questões organizacionais de qualidade de vida no trabalho. Do conjunto de contribuições da escola organizacional, podem-se destacar as seguintes características: expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas – valorização e capacitação; marketing – imagem corporativa e comunicação interna; tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.

Diante da relevância da QVT sobre o ambiente de trabalho e a produtividade da organização, surgiram alguns critérios que precisam ser considerados. Neste sentido, Walton (1975) segundo Limongi-França (2012) idealizou um modelo de pesquisa de experimentos relativos sobre QVT com oito categorias conceituais como critérios de qualidade de vida no trabalho, integrando:

- compensação justa e adequada,
- condições de trabalho seguras e saudáveis,
- oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas,
- oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego,
- integração social na organização,
- constitucionalismo na organização,
- trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e
- relevância social do trabalho.

Mesmo conhecendo a multiplicidade das preferências e as distinções individuais relativas à educação, cultura, classe social, formação e personalidade, os fatores mencionados são intervenientes, na qualidade de vida do trabalho (WALTON 1975 apud LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Desta forma,

a QVT é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar, a responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização (CHIAVENATO, 2010, p. 171),

Portanto, a qualidade de vida no trabalho é afetada também por quesitos comportamentais que tratam do respeito às necessidades do indivíduo e a variedade de comportamentos próprios no ambiente de trabalho, de extrema importância, como, entre diversos outros que incluem variedade, identidade de tarefa e retroinformação (LIMONGI-FRANÇA, 2012,). Entretanto, a definição de QVT para Lirio, Gallon e Costa (2020) compreende desde a ponderação médica definida pela legislação de medicina e segurança do trabalho, até as conjunções de vida e bem-estar da pessoa.

Existe um limite sutil entre as questões de trabalho e de vida familiar e social, pois ambas as situações relacionam-se com o bem-estar do indivíduo. Por esse motivo, tão importantes quanto às condições de vida privada da sociedade são as práticas desenvolvidas pelas organizações, por ser nas empresas que o indivíduo desenvolve uma parte significativa de sua vida: o trabalho (TAKEDA; VERGARA; MORO, 2017 apud LIRIO; GALLON; COSTA, 2020 p. 203).

No Brasil, o tema da qualidade de vida no trabalho tem despertado o interesse de empresários e administradores pelas contribuições que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Ainda, mesmo a definição de QVT sendo criada no setor privado, teve muita importância no setor público na década de 90 com a formação de um novo modelo de gestão; (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

Em suma, a qualidade de vida é um fator importante nas organizações, priorizando sempre o bem-estar dos trabalhadores.

## 2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Como assinalam Dicher e Trevisam, (2014, p. 9) na idade média os indivíduos, de maneira geral, acreditavam ser um “castigo de Deus” o nascimento de uma criança com deficiência, relacionando supersticiosamente o corpo e a mente destas pessoas com feiticeiros ou bruxos. Assim, aos indivíduos que apresentavam alguma deficiência somente restava o abandono, a discriminação, a manutenção e a prática da mendicância.

Da mesma forma Corrent (2016, p. 1) assinala que historicamente as pessoas com deficiência foram consideradas como loucos, bandidos, até mesmo eram afastados da sociedade pelo motivo de serem apontados como incompletos e anormais. Mas, existiam



também aqueles que manifestavam compaixão. A humanidade os via, mais raramente reconhecia seus valores, existindo sentimentos ligados à rejeição, mas também, em menor proporção, à aceitação e ao amparo.

Segundo Lanna Júnior (2010, p. 30) “a história das pessoas com deficiência no Brasil evoluiu no século XIX, com a educação especial de cegos e de surdos em internatos, como na Europa”. Mas foi no início de 1970 que o mundo passou a olhar com mais importância às questões relacionadas às pessoas com deficiência com o propósito de efetuar um considerável reconhecimento de seus direitos promovendo uma modificação paradigmática da situação das pessoas com deficiência, nas políticas públicas e na pró-inclusão que vem sendo trilhadas no cenário internacional e nacional. Os frutos de tais esforços se constataram nas aprovações: da Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência pela ONU, em 1975 e; da Convenção Internacional 159 da Organização Internacional do Trabalho de 1983, as quais foram importantes instrumentos que direcionam na provocação e na amplificação de métodos, estudos e esforços que estimulem o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (CAMPOS, 2017).

É considerável destacar que a Convenção adotada pela ONU é produto da mobilização internacional das pessoas com deficiência. No Brasil, o acordo foi adicionado à legislação com marco constitucional, segundo o Decreto 6.949/2009, em que é apontada a mudança do conceito da deficiência e da terminologia para pessoas com deficiência (BRASIL, 2009, apud MAIOR, 2015, p. 2). Esta terminologia veio substituir, outras expressões como: “pessoa deficiente”, “pessoa portadora de deficiência” e “portadores de deficiência” que figuram na Constituição Federal de 1988 e até o momento atual são utilizadas por diversos setores sociais e governamentais (MADRUGA, 2018).

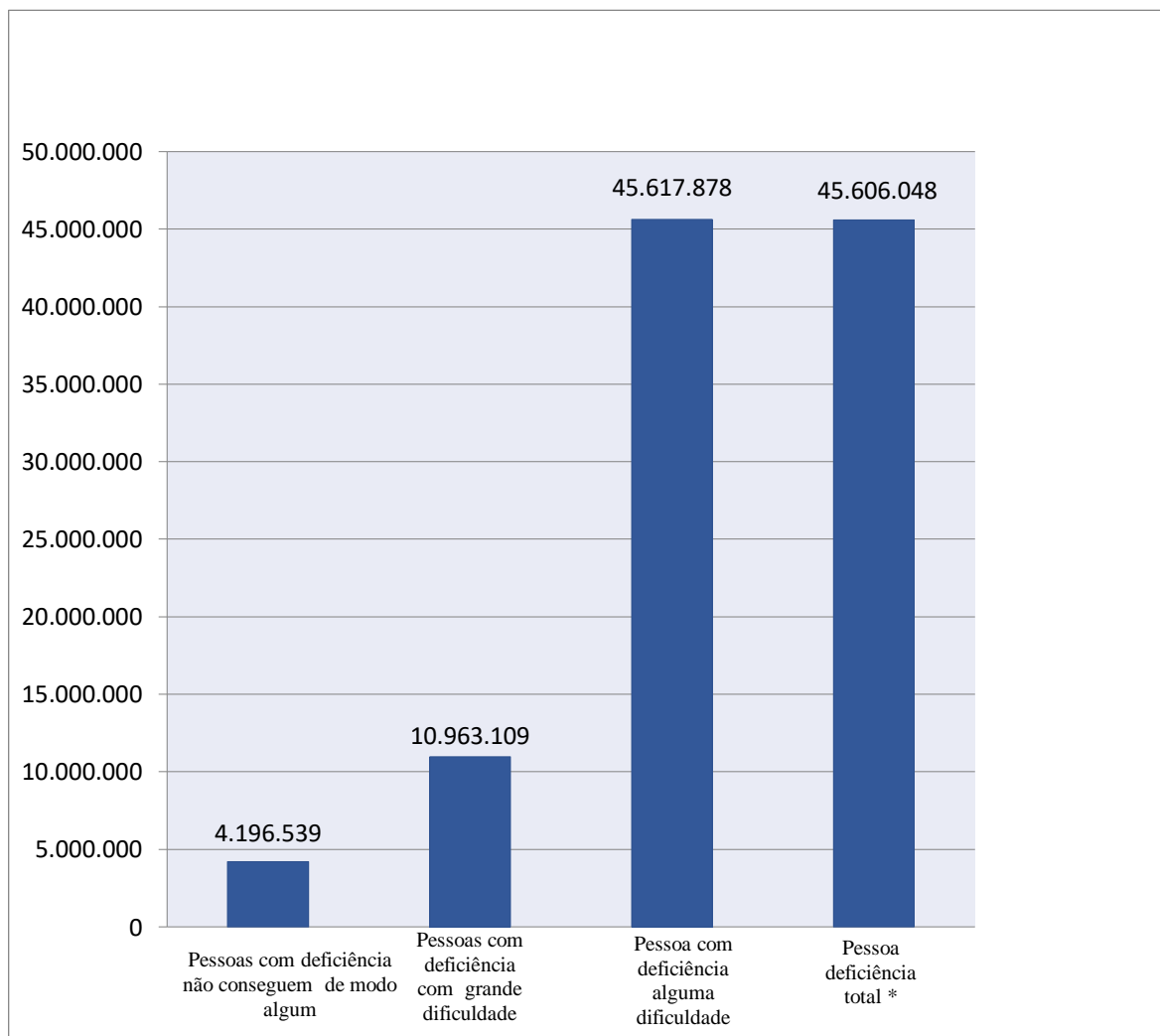
Neste sentido, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL 2009, apud MAIOR, 2015, p. 2) “propôs o conceito de deficiência que reconhece a experiência da opressão sofrida pelas pessoas com impedimentos”. Desse modo identifica na restrição de ação o fenômeno determinante para verificação da desigualdade pela deficiência (MAIOR, 2015).

A inserção das pessoas com deficiência na vida comunitária depende da sociedade reconhecer suas responsabilidades nesse caminho para inclusão (MAIOR, 2015, p. 2).

Segundo o censo demográfico do IBGE realizado no ano de 2010, as pessoas com deficiência são declaradas por grau de dificuldade, sendo as habilidades investigadas

(enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus), ou possuir deficiência mental / intelectual. Ressaltando que não foram consideradas “as perturbações, doenças ou transtornos mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose” (IBGE Educa , 2021, s. p.). O número total de pessoas com deficiência considera apenas uma das deficiencia declaradas (\*), conforme pode ser visualizado no gráfico 1:

**Gráfico 1 – Pessoas com deficiência no Brasil por Grau de Dificuldade**

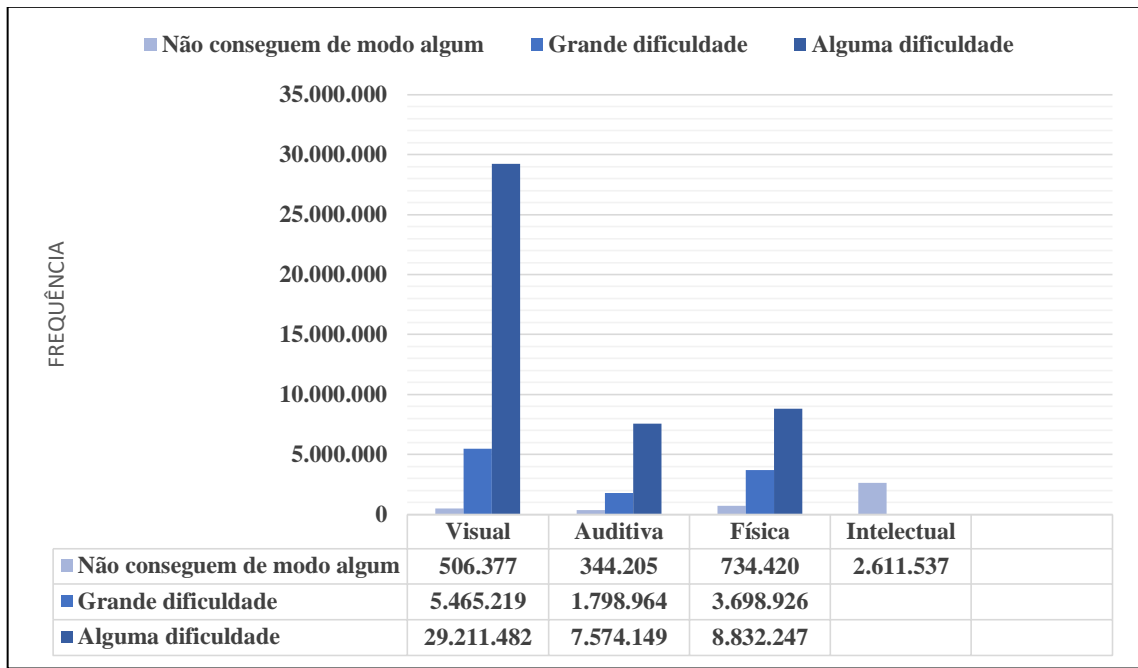


Fonte: IBGE, 2010

De acordo com censo demográfico de 2010, 45,6 milhões de pessoas apresentam ter pelo menos uma das deficiências analisadas, sendo 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010).

Pessoas com deficiência que não conseguem de modo algum somam 4.196.539 e 10.963.109 são as pessoas com deficiência com grande dificuldade, segundo o IBGE (2010).

**Gráfico 2 – Deficiência por modalidade e graus de dificuldade – Brasil.**



Fonte: MS - Ministério da Saúde, (2019, s.p.)

Os tipos de deficiência classificados, considerando as pessoas com deficiência na modalidade “não conseguem de modo algum” somam: 506.377 de deficientes visuais, 344.205 deficientes auditivos, 734.420 deficientes físicos e 2.611.537 deficientes intelectuais. Já a modalidade classificada como “grande dificuldade” contabilizou 5.465.219 deficientes visuais, 1.798.964 deficientes auditivos, e 3.698.926 deficientes físicos. Finalmente a modalidade “algumas dificuldades” apresentou 29.211.482 deficientes visuais, 7.574.149 deficientes auditivos, e 8.832.247 deficientes físicos.

Conciliar as informações do Censo com as condições tradicionais de deficiência física, sensorial ou mental acaba sendo um grande desafio. O IBGE categoriza com deficiência severa os indivíduos que possuem alta dificuldade permanente ou dificuldade total para enxergar, caminhar e ouvir, contemplando também as pessoas que declaram ter deficiência mental ou intelectual. Segundo esta divisão, o percentual de indivíduos com deficiência severa, em 2010, era de 2,4% para jovens entre 0 a 14 anos, de 7,1% para adultos de 15 a 64 anos, e de 41,8% para idosos com 65 anos ou mais (GARCIA; MAIA, 2014). Ao considerar

no universo das pessoas com deficiência, aquelas que possuem alguma ou grande dificuldade maior para caminhar, enxergar ou ouvir, o Censo considera grande parcela das pessoas idosas nesta categoria, dado que essas dificuldades funcionais estão atreladas ao processo natural de envelhecimento” (NERI et al.,2003, p.53, apud GARCIA; MAIA, 2014)

Assim, parte desses indivíduos possui mais de 65 anos (67,7%), o que justifica o envelhecimento natural e perda gradual da percepção visual e auditiva e da capacidade motora do indivíduo (IBGE, 2010). Mulheres com deficiência apresentam percentual (25,5%) superior aos homens devido a que a mortalidade masculina é muito mais recorrente que a feminina (MS, 2019).

### **3 METODOLOGIA**

Para alcançar o objetivo proposto, que buscou compreender a relevância da qualidade de vida das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa. A pesquisa quantitativa retrata a quantificação de dados na investigação (LOZADA; NUNES, 2019), assim para conhecer o contexto das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram analisadas pesquisas estatísticas sobre esta população. Esta pesquisa foi do tipo descritiva, pois os dados estatísticos foram descritos. Segundo Gil (2002, p. 42) a pesquisa descritiva tem como intuito “a descrição de características de uma população ou fenômeno” e conforme Lozada e Nunes (2019) procura unir e analisar dados sobre o assunto abordado.

A pesquisa também teve uma abordagem qualitativa. “A pesquisa qualitativa se caracteriza pelo desenvolvimento conceitual, de fatos, ideias ou opiniões, e do entendimento indutivo ou interpretativo a partir dos dados encontrados” referentes ao problema de pesquisa (SOARES, 2019, p. 168). Neste sentido, a pesquisa qualitativa esteve atrelada à revisão e análise e comparação dos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência.

Como procedimento de coleta de dados se adotou uma pesquisa bibliográfica que se baseia na investigação de material já publicado como livros que foram extraídos da plataforma da biblioteca virtual Ufms (Pergamum), artigos que foram coletados na internet

através de revistas, dissertações, entre outros que compuseram as bases teóricas do estudo para desenvolvimento da pesquisa (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021).

Também foi realizada uma pesquisa documental. “A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, como: tabelas, estatísticas, jornais, relatórios” (FONSECA, 2002. p.32). Assim foram coletados dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2019), do Painel de Informações Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, (RADAR SIT, 2019), e do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) como o intuito de conhecer o contexto das pessoas com deficiência no mercado do trabalho, ainda Leis foram revisadas como a Lei de cotas nº 8.213, a Lei Brasileira de Inclusão de pessoas com deficiência nº 13.146, Lei nº 8.742, Orgânica da Assistência Social que contribuíram para o entendimento dos direitos das pessoas com deficiências no país.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **4.1 CONTEXTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

De acordo com Heinski (2004 apud ABREU; MORAES, 2012) existem duas dimensões, a estratégica e a legal, por meio das quais se dá a presença das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A dimensão estratégica acontece quando as empresas constatarem que as pessoas com deficiência têm a capacidade de executar com eficiência as atividades que lhe são destinadas. Já a dimensão legal se desenvolve quando a contratação da PcD acontece pela imposição da legislação vigente. No Brasil, esta última dimensão está atualmente amparada na Lei 8.213, disciplinada pelo Decreto nº 3.298, conhecida por Lei de cotas, que determina e reserva vagas para empresas que possuem mais de 100 funcionários (BRASIL, 1991).

A Lei 8.213 estabelece no Art. 93 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” (BRASIL, 1991, s. p.):

- 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% (BRASIL, 1991, s. p.)

Ao contratar um trabalhador com deficiência (TcD), conforme as cotas exigidas na legislação, as empresas precisam adequar o ambiente conforme as necessidades deste, além de contribuir com dedicação para a adaptação do TcD no ambiente de trabalho, razão importante para que aconteça a inclusão de fato. Quando isso deixa de acontecer, as pessoas com deficiência não alcançam autonomia, independência e não conseguem mostrar suas capacidades e seu potencial dentro da empresa (ANTUNES, et al, 2016).

Para fins de reserva legal de cargos e com a concepção de deficiência focada em atributos pessoais, o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, art. 3º, caracteriza deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (ABREU; MORAES, 2012, p. 87-88).

Ainda, Campos (2017, p. 146) complementa:

A deficiência, em documentos nacionais como o intitulado “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” (BRASIL, 2007) é definida e classificada como de caráter ou afecção física, auditiva, visual, mental e múltipla. Por deficiência física, entende-se uma [...] 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.

Com relação à deficiência auditiva é caracterizada como uma “perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais” (BRASIL, 2007, p. 24 apud CAMPOS, 2017, p. 146), podendo levar o indivíduo a uma condição de audição disfuncional (hipo acústica) ou até mesmo surdez, dependendo do caso é necessário o uso de prótese auditiva que permite a detecção de sons facilitando sua comunicação em seu cotidiano (MONDELLI; BEVILACQUA, 2002, apud CAMPOS, 20147, p. 146)

A deficiência visual possui diversas categorias que variam de acordo com o nível de comprometimento da acuidade visual, sendo elas segundo Campos, (2017, p. 146):

Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Baixa visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. [...] Pessoas com baixa visão – são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Esta temática da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem se tornando objeto de bastante debate no contexto político, social e científico com desdobramentos complexos que as organizações terão de enfrentar (CAMPOS, 2017).

A lei brasileira de inclusão LBI, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, no seu Artigo 2º assinala que:

considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. – § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. – § 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência. (Brasil, 2015, s. p.)

No momento atual, está em processo o projeto de Lei 6159, submetido pelo Governo Federal ao Congresso Nacional em novembro de 2019 o qual propõe mudanças na Lei de cotas e no estatuto da pessoa com deficiência. O projeto permite que as empresas substituam a admissão de PcDs pelo critério mensal de dois salários mínimos por cargo não preenchido, o que vem acarretando discordância por representantes dos movimentos ligados à defesa dos direitos das pessoas com deficiência, alertando que o mercado formal pode ter diminuição em contratações pela PL e diminuição de direitos das PcD (NETO, 2020).

Outro dos temas polêmicos trazidos pelo projeto é com relação às cotas que as empresas são obrigadas a observar para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, assim certas situações ficam excluídas das cotas, como: atividades que não

ultrapassem 26 horas semanais, operações perigosas, e atividades que impossibilitem a execução da obrigação. Para mais, as empresas de prestações de serviços terceirizados e temporários que fornecem serviços para órgãos públicos estariam isentos de cumprir as cotas (ALBAINE. 2020)

Ainda, com relação às cotas, o Painel de Informações Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (RADAR Sit) com base em dados disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais (Rais, 2019), mostra dados estatísticos de acordo com o número de vagas reservadas para PcD por natureza jurídica do empregador, como pode ser observado na tabela 1 a seguir:

**Quadro 1** -Número de vagas reservadas para PcD por natureza jurídica do empregador

	<b>ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>	<b>EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA</b>	<b>EMPREGADORES PRIVADOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Vagas Reservadas</b>	<b>20.052</b>	<b>34.602</b>	<b>646.770</b>	<b>701.424</b>
<b>Vagas Ocupadas</b>	<b>2.440(12.17%)</b>	<b>18.159(52.48%)</b>	<b>351.314(54.32%)</b>	<b>371.913(53.02%)</b>
<b>Deficit</b>	<b>17.612(87.83%)</b>	<b>16.443(47.52%)</b>	<b>295.456(45.68%)</b>	<b>329.511(46.98%)</b>

Fonte: (RADAR SIT, 2019, s. p.).

A administração pública possui 20.052 vagas reservadas para pessoas com deficiência no mercado formal, empresas públicas 34.602 e empregadores privados 646.770 totalizando 701.424 de vagas reservadas, sendo o menor número de vagas na administração pública. Por sua vez, as vagas ocupadas resultaram em maior número em empregadores privados com 351.314 e a administração pública obteve o menor número de vagas ocupadas com 2.440 vagas ocupadas, empresas públicas e sociedade de economia mista apresentaram 18.159, resultando em um total correspondente de 371.913 vagas ocupadas Com relação ao déficit de vagas, os empregadores privados apresentaram o maior déficit de vagas com 295.456, as empresas públicas e sociedade de economia mista apresentam 16.443 de déficit de vagas já a administração pública apresentou 17.612 resultando em um total de 329.551de vagas não preenchidas. No entanto, pode-se observar que em termos percentuais o déficit de vagas na



administração pública corresponde a 87,83%, muito superior aos outros tipos de empregadores.

Com relação às fiscalizações da cota para pessoas com deficiência ou em reabilitação como pode ser visualizado na imagem 1 é relevante mencionar que:

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento [...] (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99) (Brasil, 1999, s. p.)

Imagem 1 - Fiscalizações da cotas para pessoas com Deficiência/ Reabilitado (Lei nº 8.213/91)



Fonte: (RADAR SIT, 2019, s. p.)

Diante disso segundo dados representados na imagem 1 pelo Radar Sit (2019) a fiscalização de cotas para pessoas com deficiência/reabilitados registrou 12.020 fiscalizações em 2019, de um total de 45.040 PcD incluídas sob ação fiscal, gerando 4.725 autos de infração, e efetuando 506 termos de compromisso.

Com relação as pessoas com deficiência com vínculo empregatício pode-se observar os dados apresentados na tabela 2:

**Quadro 2 - Pessoas com deficiência com vínculo empregatício.**

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela Lei nº 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela Lei nº 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente 18 a 64 anos *
<b>PcD Física</b>	<b>181294(44.88%)</b>	<b>15922(40.66%)</b>	<b>197216(44.51%)</b>	<b>2110883. (23.46%)</b>
<b>PcD Auditiva</b>	<b>73437(18.18%)</b>	<b>6628(16.93%)</b>	<b>80065(18.07%)</b>	<b>1046635. (11.63%)</b>
<b>PcD Visual</b>	<b>64401(15.94%)</b>	<b>5642(14.41%)</b>	<b>70043(15.81%)</b>	<b>4145969. (46.07%)</b>
<b>PcD Mental/Intelectual</b>	<b>36160(8.95%)</b>	<b>5408(13.81%)</b>	<b>41568(9.38%)</b>	<b>1695184. (18.84%)</b>
<b>PcD Múltipla</b>	<b>6247(1.55%)</b>	<b>760(1.94%)</b>	<b>7007(1.58%)</b>	-
<b>Reabilitado</b>	<b>42424(10.50%)</b>	<b>4801(12.26%)</b>	<b>47225(10.66%)</b>	-
<b>Total de PcD</b>	<b>403963(100%)</b>	<b>39161(100%)</b>	<b>443124(100%)</b>	<b>8998671. (100%)</b>
<b>Total de PcD(%)</b>	<b>91.16%</b>	<b>8.84%</b>	<b>100.00%</b>	-

Fonte: (RADAR SIT, 2019, s. p. )

“Os dados apresentados [na tabela 2] referem-se somente à população residente que possui deficiência em gradações mais severas ("não consegue de modo algum" e "grande dificuldade"). Não foram computadas pessoas que apresentam somente "alguma dificuldade".” (RADAR SIT, 2019, s. p.)

Como pode ser visualizado na tabela nº 2, que contém os dados apresentados pelo Radar Sit (2019), extraídos do RAIS e do IBGE - censo demográfico 2010, em que foram coletados dados referentes ao número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e população residente por tipo de deficiência, se identificou que as pessoas com deficiência com vínculo empregatício obrigados pela Lei, são majoritariamente pessoas com deficiência física (44,88%) e o menor percentual pessoas com deficiência múltipla (1.55%). Já com relação aos vínculos empregatícios não obrigados pela Lei, novamente as pessoas com deficiência física representam o maior percentual, (40.66%), enquanto o percentual das pessoas com deficiência múltipla é mínimo (1.94%). Em suma, o total de PcD com vínculos empregatício mostra que PcD física apresenta 197216 (44.51%) do total, constituindo o

grupo com maior vínculo empregatício. Por outro lado, tendo em consideração a população residente de 18 a 64 anos, as PcD visual apresentam maior percentual, com 46.07% em relação aos outros tipos de deficiências.

#### 4.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A realidade contemporânea traz um cenário de alta complexidade e de amplas transformações sociais, tecnológicas, políticas e econômicas. Por um lado, há intensidade da competitividade e, de outro, a propagação de valores humanísticos e sociais, com maior conscientização sobre a qualidade de vida no trabalho, o bem-estar do indivíduo, e a responsabilidade social e ambiental, pontos que estabelecem grandes desafios à gestão organizacional (LIMONGI FRANÇA, 2007, apud ABREU; MORAES, 2012).

Neste caminho, a QVT procura humanizar o trabalho, atendendo as necessidades dos colaboradores, buscando o seu bem-estar, e tentando gerar outras formas de organizar o trabalho com maior participação dos colaboradores (KIROGI, 2008), abrangendo dimensões físicas, mentais, econômicas e sociais, dando mais liberdade para que o indivíduo aproveite sua condição de cidadão e se sinta valorizado no ambiente de trabalho (FREITAS; SOUZA, 2009 apud COUTINHO, et al., 2017).

Desta forma, as organizações são chamadas a assumir certas atitudes harmônicas com os valores atuais, amplificando ações direcionadas para o social e desenvolvendo condutas éticas, enfatizando assim a contratação das pessoas com deficiência (BATISTA, 2004, apud ABREU; MORAES, 2012 ).

Nesse contexto, foram introduzidas as pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho, principalmente após a Lei n 8.213 que no ano de 1991 designa a obrigatoriedade das empresas em contratarem esses indivíduos segundo o número total de funcionários, Contudo, sabe-se, que diversas vezes os candidatos acabam não conseguindo a contratação, muitas vezes porque as limitações destas pessoas são incompatíveis com o exercício do cargo, ou porque há falta de capacitação necessária, decorrente da carência de instituições de ensino adequadas aos padrões de educação inclusiva (COUTINHO, et al., 2017).

Conseqüentemente, acredita-se que para o público geral e primordialmente para as PcD, a educação, sob a maneira de qualificação e capacitação profissional, é uma

considerável alternativa para que possam ser introduzidas e implementadas políticas e programas de enfrentamento aos obstáculos existentes no exercício laboral, pois a ausência da qualificação e capacitação acentuam as desvantagens dessa população. Dessa forma, torna-se difícil a ascensão profissional no exercício do cargo que desempenham, tendo direta relação na sua QVT (COURA, et al., 2017).

As ações de adequação das condições e práticas de trabalho são fatores importantes cuja presença ou falta alteram a relação entre os indivíduos que possuem deficiências ou não nas organizações. Sendo necessárias mudanças no local de trabalho quanto à realização de práticas cotidianas e específicas que contribuam para a igualdade no trabalho das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

A busca pela QVT está associada à melhora da produtividade envolvendo análise, diagnóstico e implantação de melhorias e inovações administrativas, tecnológicas e estruturais, com o intuito de possibilitar um ambiente que outorgue maior satisfação para o desenvolvimento do indivíduo e cumprimento de suas funções. Neste sentido destaca-se a ergonomia que contribui para implementar mudanças no ambiente de trabalho e adequação deste às atividades do colaborador, objetivando evitar acidentes ou até mesmo doenças profissionais, colaborando nas soluções de problemas, e procurando a melhoria da segurança e saúde no trabalho, tendo em consideração que o local de trabalho precisa se adequar aos humanos e não o contrário (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

De acordo com a Constituição Federal do Brasil (Brasil.2003) há diversos direitos focados nas pessoas com deficiência. Entretanto, na prática do cotidiano, “ainda faltam muito para que as PcD possam usufruir de suas conquistas legais na educação, saúde, educação e trabalho”, ressaltando também os direitos de transitar sem obstáculos, em virtude das barreiras arquitectónicas que acabam impedindo o trânsito seguro pelas ruas (OLIVEIRA, 2013). Aranha (2003 apud OLIVEIRA, 2013) destaca algumas dessas questões; degraus e escassez de rampas para quem utiliza cadeiras de rodas e muletas; sinal de trânsito com tempo curto para travessia, entre vários fatores inadequados. Desta forma, a integração das pessoas com deficiência como parte do corpo de trabalho das empresas estabelece a necessidade de uma reestruturação não apenas física, mas de uma análise aprofundada sobre o potencial de trabalho dessas pessoas ( OLIVEIRA, 2013). Portanto, as pessoas com deficiência precisam ser incluídas no trabalho e na sociedade tendo em consideração suas capacidades, sendo

necessário realizar ajustes e adaptações, garantidas pelas organizações, para atuação dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS 2007).

Neste sentido Pastore (2000 apud OLIVEIRA, 2013, p. 25-26) sugere aos empregadores algumas medidas relacionadas ao processo de integração das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho:

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

É importante enfatizar que ao falar sobre as pessoas com deficiência no mundo do trabalho existem interesses comuns: às pessoas com deficiência exigem a igualdade de oportunidades e garantia de seus direitos civis; as organizações mundiais exigem a defesa dos direitos humanos das minorias; a ciência está cada vez ampliando os conhecimentos sobre a deficiência; várias ferramentas e instrumentos são criadas visando gerar mais autonomia e qualidade de vida dessas pessoas; leis determinam a acessibilidade dos lugares públicos, pretendendo garantir a participação de todos; e programas educativos demonstram as capacidades das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007)

#### 4.2.1 ESTUDOS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Abreu e Moraes (2012) realizaram uma pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência visual, auditiva e física em uma empresa metalúrgica de grande porte, tendo como fundamento teórico o modelo proposto por Walton (1973). Por meio da análise dos dados os autores inferiram que a QVT da empresa era satisfatória. Ressaltando que os trabalhadores com deficiência pesquisados assinalaram que a oportunidade de crescimento profissional é o fator que mais influencia na sua QVT, porém 8% das pessoas pesquisadas estava insatisfeita com a remuneração recebida e 5% estava descontente com as condições físicas do local de trabalho (excesso de ruído; falta de ventilação). Mas diante dos depoimentos da pesquisa, Abreu e Moraes (2012, p. 101) verificaram que o

trabalho para as PcD's representa uma forma de obterem ganhos econômicos, mas, acima de tudo, caracteriza-se como uma fonte de satisfação pessoal. O trabalho possibilita-lhes uma forma de socialização e integração com outras pessoas, o aumento de sua autoestima e a oportunidade de se afirmarem como indivíduos capazes.

Em outro estudo, Mergel (2014) procurou conhecer como uma pessoa com deficiência física que trabalha em uma grande empresa do ramo automobilístico avaliava sua qualidade de vida no trabalho, utilizando para tanto o modelo proposto por Walton (1973). Os resultados da sua pesquisa mostraram que a PcD pesquisada considera satisfatória sua qualidade de vida na empresa, por se tratar de uma organização que se preocupa com os trabalhadores com deficiência estabelecendo cuidados, criando espaço adequado para receber esses trabalhadores e promovendo um ambiente saudável livre de preconceito. Ainda a autora destacou que questões como autoestima, lazer e socialização com os colegas de trabalho contribuíram de forma satisfatória na importância do trabalho da pessoa pesquisada. No estudo de Mergel (2014) também foi apontado que não são todas as empresas brasileiras que possuem esses fatores positivos. Segundo a PcD entrevistada:

“[...] Na empresa X me dedico muito com meu trabalho, pois ela dá total apoio aos colaboradores portadores de deficiência física. O salário e os benefícios são iguais para todos, não há discriminação pela deficiência. Acredito que isso é assim lá, pois é uma empresa grande e responsável, pois na maioria das empresas que trabalhei até hoje, não havia essa preocupação [...]” “[...] Uma vez fui atropelado dentro de uma empresa que trabalhei anos atrás e infelizmente não tive suporte algum. Fiquei meses afastado pois tive um esmagamento da perna, e nunca ninguém da empresa me ligou oferecendo ajuda. Aqui tudo é diferente, se estou me sentindo mal rapidamente sou atendido na enfermaria, e é por tudo isso que me dedico muito aqui. Espero estar aqui até minha aposentadoria, pois conheço bem a realidade lá fora [...]”. (MERGEL, 2014, p. 12)

Mergel (2014) assinala que a PcD pesquisada retribui o suporte e preocupação outorgado pela organização com um alto desempenho organizacional.

Com relação aos oito fatores que influenciam na qualidade de vida proposto por Walton (1973) a pesquisadora assinala que sete foram bem classificados, porém no quesito trabalho e vida social, os resultados foram insatisfatórios, pois a empresa não mostra preocupação com a vida pessoal do funcionário abrangendo todos os funcionários com ou sem deficiência.

Por outro lado, a dissertação de mestrado de Oliveira (2013) teve como objetivo identificar a qualidade de vida no trabalho de quatro PcD em uma instituição de ensino superior, utilizando o modelo teórico de Walton (1973) e o IMBA (Integração de pessoas com deficiência no Mercado de trabalho). Os resultados da pesquisa apontaram um determinado grau de ausência de QVT no grupo pesquisado. Os fatores remuneração e condições de trabalho foram os mais valorizados na manutenção da qualidade de vida no trabalho.

Oliveira (2013 p. 81) ao pesquisar a QVT tendo em consideração o fator remuneração obteve os seguintes depoimentos na percepção das PcD entrevistadas: “Pelo nível de conhecimento que eu tenho, eu acho que ganho pouco, entendeu” (E1). “ Eu acho que eu trabalho muito e o ganho é pouco” (E3).

E ao pesquisar sobre aspectos relacionados às condições de trabalho, as PcD relataram:

Lá aonde 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).

“[...] 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 meu chefe” (E3). (OLIVEIRA, 2013, p. 81).

Assim é possível constatar nos depoimentos apresentados nessa pesquisa, que os aspectos de condições de trabalho e remuneração precisam ser revistos com mais atenção, priorizando a qualidade de vida desses trabalhadores sendo remunerados de acordo com as tarefas desempenhadas e outorgando as condições necessárias para seu bem-estar no trabalho.

Já Carvalho-Freitas (2009) realizou um estudo das relações entre as formas que os gestores veem a deficiência, a adequação do ambiente de trabalho, e a satisfação das PcD com a qualidade de vida no trabalho em uma grande empresa que apresenta mais de mil funcionários com deficiência (física, visual ou auditiva) contratados. Os resultados confirmaram a relação significativa entre as noções e conceitos de deficiência, compartilhadas pelos gerentes, e a adaptação das condições e práticas de trabalho na organização. A autora concluiu que de forma geral as pessoas com deficiência estão satisfeitas com a qualidade de vida no trabalho, porém os fatores relacionados à remuneração e oportunidades de crescimento apontaram insatisfação de mais de 30% das PcD na empresa. Ressaltando que na questão salarial não há diferenciação entre pessoas com deficiência e sem deficiência, mas em relação às oportunidades de crescimento profissional as PcDs perceberam

diferenças no tratamento desse processo. O que poderia estar relacionado a “ênfase na deficiência como impeditivo ao desempenho e as possibilidades de crescimento profissional” (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 135).

Desse modo nota-se que há empresas que apresentam qualidade de vida no trabalho satisfatória para pessoas com deficiência, porém mesmo em aquelas organizações há vários fatores que precisam ser melhorados. Ressaltando que não são todas as empresas que estão preparadas para receber de forma adequada os trabalhadores com deficiência.

#### 4.3 DISCUSSÃO

As pessoas com deficiência de modo geral passam por grandes dificuldades no mercado de trabalho, trazem geralmente na bagagem preconceitos em relação à deficiência, dificuldade de inclusão em diversas áreas, falta de ambientes adequados e ausência de respeito aos seus direitos, que foram historicamente difíceis de serem reconhecidos.

Diante do primeiro objetivo específico que tratou de conhecer o cenário brasileiro das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi possível identificar que, segundo o último censo do IBGE (2010), 45,6 milhões de pessoas têm pelo menos algum tipo de deficiência, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Em relação ao número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador em 2019, estas totalizaram 701.424, considerando tanto as empresas públicas quanto os empregadores privados. Existindo um déficit de 46,98% de vagas reservadas, ou seja existe uma proporção considerável das vagas reservadas que não são preenchidas, sendo incongruente com a quantidade de pessoas com deficiência existente no Brasil, portanto, segundo a literatura da área há várias causas que justificam esse déficit. Para Coutinho, et al. (2017) a contratação das pessoas com deficiência não ocorre porque as limitações da pessoa são incompatíveis com o exercício do cargo ou porque estas pessoas não têm a capacitação necessária, produto da carência de instituições de ensino adaptadas aos padrões da educação inclusiva.

Além disso, foi possível perceber através dos dados coletados que a fiscalização de cotas para pessoas com deficiência/reabilitado registraram 12.020 fiscalizações em 2019,



originando 4.725 autos de infração, o que evidencia a existência de uma considerável proporção do descumprimento da cota legal de empregados com deficiência.

Também foi possível conhecer o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal e população residente por tipo de deficiência, constatando que as pessoas com deficiência “física” são as que possuem maior percentual de vínculo empregatício, tanto nas em organizações obrigadas e não obrigadas pela Lei nº 81213. Desse modo, o total de PcD com vínculos empregatício mostra que PcD física apresenta 197216 (44.51%) do total. Ainda, foi possível observar que tendo em consideração a população residente de 18 a 64 anos, as PcD visual apontaram o maior percentual, 46.07%, em relação aos outros tipos de deficiências.

Com relação ao segundo objetivo específico deste artigo que tentava identificar a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência em estudos realizados em organizações brasileiras, foi possível identificar que a maioria destes estudos foram realizados em organizações de grande porte, ou seja, obrigadas pela Lei nº 81213 a ter no seu quadro de trabalho empregados com deficiência. Na maioria destes estudos as organizações pesquisadas obtiveram uma QVT satisfatória, no entanto os fatores remuneração e condições de trabalho requerem melhorias. Resaltando que não são todas as empresas que respeitam os direitos dos trabalhadores com deficiência e oferecem condições adequadas de trabalho.

Também foi possível observar que a maioria destes estudos utiliza o modelo de Walton (1973) como referência principal para identificar a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência nas organizações brasileiras.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante o percurso desta pesquisa foi possível compreender a relevância da qualidade de vida das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, ressaltando a importância da inclusão destas pessoas no mundo do trabalho e, portanto, nas organizações, as quais precisam integrar as PcD não somente pela obrigação de cumprir a Lei de cotas 8.213, mas tendo em consideração a potencialidade do trabalho destes colaboradores.

Por meio da pesquisa bibliográfica e documental foi possível identificar que as pessoas com deficiência ainda apresentam dificuldades para serem incluídas no mercado de

trabalho formal, o que ficou evidenciado na grande quantidade de vagas reservadas não ocupadas, tendo em consideração a população com deficiência no Brasil.

Ainda, ao estudar a qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência foi possível debater questões principais como o respeito aos direitos destes trabalhadores no ambiente organizacional e foi possível compreender que ainda existem pendências em relação às práticas organizacionais que velem pela qualidade de vida no trabalho dessas pessoas respeitando os seus direitos estabelecidos.

Portanto, é importante que as organizações contribuam com ações efetivas que levem seus colaboradores a adquirir conhecimentos em relação a inclusão das pessoas com deficiência, outorgando condições humanas e materiais para receber estas pessoas em ambientes adequados para cada necessidade. Nesta perspectiva esperasse que os trabalhadores com deficiência atinjam autonomia e crescimento profissional e se sintam incluídos no mundo do trabalho, mudando a realidade histórica cheia de dificuldades que muitos vivenciaram.

Pretende-se com a elaboração deste trabalho contribuir com os estudos da QVT sobre esta temática tão delicada e relevante, como é a inclusão de pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho, estimulando maior consciência organizacional sobre a necessidade da inclusão responsável e comprometida, prezando pela qualidade de vida destas pessoas nos ambientes organizacionais.

Sugere-se a realização de pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência em micro e pequenas empresas que necessitam ser discutidas e não apresentam material bibliográfico disponível. Sugere-se ainda, no campo da gestão de pessoas, que as organizações forneçam cursos de qualificação de acordo com a área profissional do colaborador com deficiência, incentivando a autoconfiança e a autonomia profissional.

## REFERÊNCIAS

ABREU, M. V.; MORAES, L. F. R. ; A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico, **REVISTA Eletrônica de Gestão. Org** – Vol. 10, No . 1 p. 084 -104 , jan./ abr. 2012.

ALBAINE.F. O Projeto de Lei 6159 de 2019 e as polêmicas envolvendo a pessoa com deficiência, **Jornal B News**, 2020. Disponível em: <https://jornalbnews.com.br/2020/01/o->

[projeto-de-lei-6159-de-2019-e-as-polemicas-envolvendo-a-pessoa-com-deficiencia/](#) Acesso em: mai. 2021.

ALVES, C. R. A. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**. Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, janeiro-abril 2019.

BRASIL, LEI Nº 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: 20 set. 2021

BRASIL,DECRETO Nº 3.298, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1999, 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: 20 set. 2021

BRASIL, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015, Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em:18 ago. 2021

BRASIL, LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993, Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm) Acesso em: 22 nov.2021

BRASIL. **Suspender o Benefício Assistencial da Pessoa com Deficiência (BPC) que começou a trabalhar**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/reactivar-beneficio-assistencial-suspenso-por-inclusao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 22. Nov. 2021.

CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC 2017.

CARVALHO. FREITAS, M.N; Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso , **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, Junho 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N. **A inserção de pessoas portadoras de deficiência em empresa brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Belo Horizonte. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, 2007. Disponível: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU>. Acesso em: 25 mai. 2021

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos o capital humano das organizações**: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional. Rio de Janeiro: Atlas 2020.

CORRENT, N. Da antiguidade a contemporaneidade: a deficiência e suas concepções, **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, 2016.

COUTINHO, B. G. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15 n. 2, p. 561-573, maio/ago. 2017

COURA, A.S; Fatores sociodemográficos associados à qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho.**;15(3):229-35 Campina Grande (PB), fevereiro- julho 2017.

DUDH. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: UNIC, 2009.

DICHER, M.; TREVISAM, E. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana. Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, n. 23, 2014, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: Conpedi, 2014. p. 254 - 276.

DINIZ, P.D. **Qualidade de vida saúde e trabalho**. Barueri, SP : Manole, 2013.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro : LTC, 2013.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FERRARI, C. **Lei de cotas e a inclusão no Brasil**. Sindicato da indústria do milho, 2013. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/sindimilho/noticias/lei-de-cotas-e-a-evolucao-da-inclusao-no-brasil/> Acesso em: 25, jul. 2021

FONSECA, J.J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FORNO, C.D; FINGER, I.D.R Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoa. **R. bras. Qual. Vida**. v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015.

GARCIA, V.G., MAIA, A.G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudo de População**, Dezembro, 2014.

Gil. A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, conheça o Brasil-população, pessoas com deficiência**. IBGE educa jovens 2010 disponível em:

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html> Acesso em:18, ago. 2021.

KUROGI, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens.** Revista de Ciências Gerenciais, Londrina, v. 12, n. 16, p. 49-62, 2008.

Lanna Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.** - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

Lirio, A. B, Gallon, S. Costa. C; percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão e Regionalidade**, v.36, n.107- jan-abr/2020.

LIMONGI, França, Ana. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2ª edição São Paulo: atlas, 2012.

LOZADA, Gisele.; NUNES, Karina.da. S. **Metodologia Científica.** Porto Alegre: Sagah educação S.A, 2019.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. **História, conceito e tipos de deficiência.** [Programa estadual de prevenção e Combate à violência contra as pessoas com deficiência]. 2015. Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf> Acesso em:07, ago. 2021

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos ótica da diferença e ações afirmativas.** São Paulo: Saraiva 2019.

MERGEL, J. C.. A qualidade de vida no trabalho de pessoas portadoras de deficiência física como ponto fundamental para o desempenho organizacional. 2014. **Anais [...]** SIMPEAD/PUC-SP. (Simpósio). Disponível em: <http://seer.pucgoias.edu.br/files/journals/3/articles/3691/submission/review/3691-10771-1-RV.pdf>. Acesso em:12, jun. 2021

MEC – Ministério de Educação - **Declaração dos direitos das pessoas deficientes - 1975.** 2021. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf)> Acesso em 10, out. 2021.

MS - Ministério da Saúde. **Censo Demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil. 2019.** Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>>. Acesso em 10 de out., 2021.

NASCIMENTO, M. S. S.; ANDRADE, E. F. P. Qualidade de vida no trabalho e a motivação organizacional. **Org. Soc.** v. 5, n. 4, p. 38-51, Iturama MG jul./dez. 2016.

NETO,S.S.R. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no Mercado de trabalho.**

Jornal da Unicamp, setembro 2020. Disponível em:

<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho> Acesso em:19, jun. 2021

NEIS,I.A; ABREU,S.P.; RODRIGUES, R.S; **Metódos de Pesquisa.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1a edição: 2009.

OLIVEIRA, Elisangela de Castro Freitas. **Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência.** Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, 2013

PEREZ. V. S. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cad. EBAPE.BR**, v. 10, nº 4, artigo 6, Rio de Janeiro, p.883–893. Dez. 2012

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa.** Campinas: IPES Editorial, 2005.

**Radar sit** - Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, Cota PcD/Reabilitados 2019.

Rais, Relação Anual de Informações Sociais – **Sumário executivo RAIS 2019** , outubro de 2020. Disponivem em: [https://static.poder360.com.br/2020/10/Sumario-Executivo\\_RAIS-2019.pdf](https://static.poder360.com.br/2020/10/Sumario-Executivo_RAIS-2019.pdf) Acesso em:15, set. 2021

RIBEIRO, L. A. ; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica** – RIC Cairu. Jun. 2015, v. 02, nº 02, p. 75-96.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.64-83/2021

SOARES, S. de. J; Pesquisa Científica: Uma abordagem sobre o método qualitativo, **Revista Ciranda-** Montes Claros, v. 1, n.3, pp.168-180, jan/dez-2019.

WANBERGNA, L. **Mais de 61% dos deficientes no CE não trabalham.** Diário do Nordeste. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/mais-de-61-dos-deficientes-no-ce-nao-trabalham-1.284825>>. Acesso em 20, nov, 2021.