

DEFICIÊNCIA E QVT: REFLEXÕES E DESAFIOS NO AMBIENTE LABORAL DE UMA IES

DISABILITY AND QWL: REFLECTIONS AND CHALLENGES IN THE WORK ENVIRONMENT OF A UNIVERSITY

Dayse Leticia Pereira Amâncio

Universidade Federal de Viçosa – UFV – MG

leticia.dayse@gmail.com

Diego Costa Mendes

Universidade Federal de Viçosa – UFV – MG

diegocostape@gmail.com

Submissão: 08/08/2022

Aprovação: 01/06/2023

RESUMO

Este estudo buscou compreender as condições de qualidade de vida no contexto laboral de uma instituição de ensino superior brasileira, a partir da percepção de servidores técnico-administrativos com deficiência. Para tanto, os 20 servidores com deficiência do *campus* sede da instituição foram convidados a participar de entrevistas semiestruturadas, dentre os quais 11 aceitaram o convite. Partindo, então, de uma abordagem qualitativa com cunho descritivo, utilizou-se a análise de conteúdo para explorar os relatos dos participantes que, sob o suporte do modelo de Walton, foram divididos em dois eixos: significado do trabalho e ótica das pessoas com deficiência (PcD) sobre o ambiente laboral. A partir dos resultados, constatou-se que os servidores valorizam o trabalho desempenhado e percebem uma evolução no processo de inclusão de PcD na referida universidade. Nada obstante, eles apontam ações necessárias para aprimorar a qualidade de vida no trabalho (QVT), notadamente nos procedimentos relacionados ao ingresso e ambientação, à acessibilidade e à própria construção de carreira de pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Serviço público; Pessoas com deficiência; Modelo de Walton.

ABSTRACT

Our aim was to understand the quality of life conditions in the work context of a Brazilian higher education institution, based on the perception of technical-administrative employees with disabilities. For this, the 20 employees with disabilities from the institution's main campus were invited to participate in semi-structured interviews, among which 11 accepted the invitation. A qualitative approach was adopted with a descriptive nature and content analysis to explore the participants' reports that, with the support of the Walton model, were divided into two axes: meaning of work and perspective of people with disabilities (PwD) on the work environment. It was found that the servers value the work performed and perceive an

evolution in the process of inclusion of PwD in that university. However, they point out necessary actions to improve the quality of life at work (QWL), notably in the procedures related to admission and setting, accessibility and the very construction of a career for people with disabilities.

Keywords: Quality of life at work; Public service; People with disabilities; Walton's model.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as pessoas com deficiência (PcD) vivenciaram realidade marcada ora pelo banimento do meio social, ora pela imposição de condições paternalistas e tutelares que, providas de preconceitos e discriminação, levaram também à sua exclusão do mercado de trabalho. Todavia, a possibilidade de inserção social desse segmento passou a ser mundialmente considerada, com a alegação de que a reabilitação na esfera da saúde e a inclusão escolar das PcD, em conjunto com o desempenho de atividade laboral, poderiam conduzir ao exercício pleno da cidadania (LIMA et al., 2013; GARCIA, 2014).

Assim, diante da tendência global de reconhecimento acerca dos direitos sociais desses indivíduos, o debate sobre o tema e o próprio processo de inserção de PcD no trabalho ganham expressão. No Brasil, diversos movimentos sociais foram iniciados desde então, visando quebrar paradigmas ao se opor à ideia de que somente estas pessoas deveriam se adaptar ao meio. Em outras palavras, apoiava-se um processo bilateral no qual o indivíduo com deficiência buscava o autodesenvolvimento, enquanto a sociedade direcionaria esforços para reduzir as barreiras à sua participação social (GARCIA, 2014).

Tal contexto, somado às pressões dos aludidos movimentos, passou a inspirar o ordenamento jurídico do país, a começar pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Ademais, no intuito de regulamentar a lei maior, foram promulgadas leis dispendo sobre o ingresso de PcD no ambiente de trabalho, as quais abordam reservas de vagas tanto em âmbito público quanto no meio privado – respectivamente, Leis n.º 8.112 de 1990 e n.º 8.213 de 1991.

Contudo, no tocante ao serviço público, há que se salientar a superação apenas parcial do desafio de ingresso no contexto laboral. Afinal, embora as reservas de vagas assegurem legalmente o acesso ao trabalho pelas PcD, as adaptações e demais cuidados imprescindíveis ao efetivo exercício de suas atribuições permanecem demandando atenção (OLIVEIRA, 2015). Portanto, embora existam instrumentos normativos visando assegurar a observância do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no que tange às PcD, não se pode afirmar que esses indivíduos – ao serem admitidos nas instituições e organizações públicas – obtêm o devido acompanhamento e atenção de modo a alcançar uma inclusão plena.

Neste cenário, torna-se necessário investigar as condições de vida no ambiente laboral, no que tange a aspectos de saúde e bem-estar, além de segurança física, mental e social das pessoas com deficiência. Tais aspectos são contemplados pelos estudos da qualidade de vida no trabalho (QVT) que, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social das organizações, visam mensurar o atendimento de necessidades e aspirações humanas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Ante o exposto, o presente estudo buscou compreender as condições de qualidade de vida no contexto laboral de uma instituição de ensino superior brasileira, a partir da percepção de servidores técnico-administrativos com deficiência.

Cumprе mencionar que os resultados detectados neste estudo têm potencial para subsidiar o aprimoramento do processo de inserção e gestão do trabalho de PcD na instituição em questão, bem como em outras instituições de ensino, o que pode afetar positivamente o

cotidiano e a QVT dos atuais e futuros servidores com deficiência. Em paralelo, e em um espectro mais amplo, destaca-se a possibilidade desta investigação contribuir com a produção de conhecimento no campo da administração pública, sobretudo na área de gestão de pessoas, além da possibilidade de o trabalho junto a esse segmento gerar, porventura, reflexões sobre o caminho a ser percorrido para alcance dos ideais de justiça social, uma vez que permite uma maior compreensão de realidades muitas vezes coibidas ou encobertas no ambiente laboral.

Em síntese, esta pesquisa parte inicialmente de uma contextualização acerca da deficiência em relação ao trabalho no âmbito público e, na busca por condizer com a transversalidade do tema, aborda-se ainda a qualidade de vida no trabalho, também com foco no serviço público e no modelo de Walton – que representa uma das formas de mensurar a QVT e identificar possíveis fragilidades. Na sequência, parte-se para a descrição dos procedimentos metodológicos adotados na investigação, seguida das discussões dos resultados e das considerações finais ao estudo.

2 TRABALHO E DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Ao considerar o papel que o trabalho ocupa na vida e construção do indivíduo, possibilitando sua inserção social e exercício de cidadania, Lima et al. (2013, p. 48) o conceituam como um “modo privilegiado de fazer uma obra, de existir, de ter ou pensar ter uma identidade”. Em que pese as pessoas com deficiência terem sido historicamente privadas de se envolver em diferentes atividades cotidianas como estudar e trabalhar, o seu potencial para executar atividades laborais passou a ser considerado a partir da segunda metade do século XIX, ainda que a intenção fosse prover minimamente condições para sua sobrevivência (DUTRA et al., 2020).

Nesse sentido, a inclusão social de pessoas com deficiência adquire relevo em âmbito global, e a atividade laboral passa a ser considerada uma boa forma de alcançá-la. Isto posto, a agenda política de muitos países começa a adicionar propostas voltadas à promoção e garantia de emprego para pessoas com deficiência (WUELLRICH, 2010; CROYDON, NIND, 2023).

Considerando o espectro do mercado de trabalho, Simonelli e Camaroto (2011) aludiram que as primeiras políticas internacionais - voltadas para esse segmento populacional - das quais se têm informações, datam de 1920 e 1930 e envolveram a reserva de cotas em países como Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Holanda e Irlanda. Já o investimento na reabilitação vocacional das PcD - por meio de treinamentos específicos e políticas pautadas na não discriminação - foi detectado inicialmente nos EUA, Canadá, Suécia, Finlândia e Dinamarca.

No contexto brasileiro, a primeira legislação relacionada à inserção da PcD na administração pública foi o Decreto-Lei n.º 5.895 de 1943, que autorizava o aproveitamento de indivíduos com limitações funcionais (BRASIL, 1943). Conforme ressaltam Santana e Santana (2019), essa autorização evidencia o fato de – até aquela época – as pessoas com algum tipo de deficiência serem consideradas inaptas ao serviço público no estado brasileiro.

Com a evolução da perspectiva sobre as PcD, a Constituição Federal – em seu art. 37, inciso VIII – determina que a lei reserve percentual de cargos e empregos públicos para essas pessoas (BRASIL, 1988). Porém, apenas com a Lei Federal n.º 8.112 de 1990 – que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais – que esse segmento passou a ter seu direito garantido (BRASIL, 1990).

Oliveira (2015) enfatiza o benefício da legislação por assegurar o direito ao ingresso da PcD em instituições públicas, permitindo que ele ocorra de maneira isonômica em relação às pessoas sem deficiência. Além disso – a exemplo do estabelecido no art. 34, § 1º da Lei n.º

13.146 de 2015 – as instituições dos âmbitos público e privado são obrigadas a viabilizar ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (BRASIL, 2015).

No entanto, Gugel (2006, p. 21) pontua que “a participação desse candidato [PcD] no concurso público, desde a inscrição até a nomeação, não raro, é conflituosa, sendo que sua participação só ocorre por imposição de medida judicial”. A autora destaca, ainda, que tal fato se deve ao despreparo da Administração Pública em todos os seus níveis – federal, estadual e municipal – para receber o indivíduo com deficiência em seus quadros.

Assim, mesmo diante da conquista de instrumentos legais que visem à inserção no rol de servidores e às adaptações do ambiente laboral, urge a necessidade de que a administração assegure a efetiva inclusão (CARVALHO-FREITAS et al., 2010; SIMONELLI, CAMAROTTO, 2011). Nesse sentido, Oliveira (2015, p. 196) já afirmava: “o ordenamento brasileiro parece ressentir-se do instrumental normativo que busque tutelar, de fato, o exercício pleno das atribuições legais por parte das pessoas com deficiência investidas em cargo público”.

Vasconcelos e Wellichan (2022) também inferem que, tanto em território brasileiro quanto no contexto internacional, a existência de legislações específicas para fomentar a contratação de pessoas com deficiência não são suficientes para garantir o cumprimento das normativas. Ademais, ainda em situações onde esses indivíduos alcançam postos formais de trabalho, faltam-lhes ambientes verdadeiramente inclusivos.

A supracitada inferência está em consonância com a discriminação e as altas exigências para a contratação de PcD, identificadas em empresas peruanas (VELARDE-TALLERI; LLINAS-AUDET; BARBOZA-PALOMINO, 2018), às piores condições de trabalho, em termos de jornada, salários e benefícios, em solo Chinês (WANG; LI, 2018) e, também, na Romênia (BIRAU; DANACICA; SPULLBAR, 2019) - territórios onde, segundo os respectivos autores, há legislações específicas atinentes ao trabalho de pessoas com deficiência.

Dessa forma, o desafio para essas pessoas pode ser considerado como parcialmente vencido, vez que resta agora proteger e implementar o exercício efetivo das respectivas atribuições em estruturas suficientemente adequadas e que sejam capazes de satisfazer as necessidades das PcD e promover seu bem-estar, garantindo-lhes bons níveis de qualidade de vida no trabalho.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO PÚBLICO

Conceito complexo, dinâmico e amplamente difundido em âmbito global, a QVT consiste no conjunto de iniciativas promovidas pela organização no sentido de viabilizar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente laboral (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Em se tratando do contexto público, Amorim (2010) destaca que a satisfação dos servidores durante a execução de suas atividades impacta a dinâmica do atendimento às necessidades dos cidadãos e a qualidade do serviço a eles prestado. Dessa forma, importa dizer que a QVT representa um relevante fator no meio privado e, também, na esfera pública (ANDRADE; LIMONGI-FRANÇA; STEFANO, 2019).

Como apontado por Correio, Correio e Barros (2019, p. 318), “os modelos de administração pública enfatizaram por muito tempo as funções tipicamente operacionais de seus servidores, negligenciando por muitas das vezes os aspectos relacionados a qualidade de vida no trabalho”. Ocorre que, diante das transformações sucedidas no contexto laboral, passou-se a exigir maior produtividade, criatividade, desenvolvimento de novas habilidades, controle emocional, dentre outros quesitos, que acabaram sendo uma realidade presente também nas organizações públicas e que podem

afetar a integridade física e mental das pessoas no trabalho e resultar em situações indesejadas, levando a transtornos comportamentais, insatisfação, diminuição do desempenho, queda na produtividade, clima organizacional turbulento e resultados inesperados (MAIA; ARAÚJO; ALLOUFA, 2012, p. 439).

Não obstante as abordagens e ideias encampadas na área da administração, a literatura reforça a existência de características inerentes às organizações públicas que permeiam seus estereótipos e dificultam a obtenção de bons níveis de QVT como, por exemplo, o excesso de burocracia. Tal aspecto é acusado, por vezes, de incutir retrabalho, lentidão e ausência de flexibilidade ao serviço público (KLEIN, PEREIRA, LEMOS, 2019; PACHECO, FERREIRA, 2020).

Ademais, as organizações são submetidas a restrições legais no que tange a orçamento, licitações e planos de carreira do quadro de servidores, que acarretam em particularidades muitas vezes prejudiciais à implementação de práticas voltadas para sua QVT (AMORIM, 2010; CORREIO, CORREIO, BARROS, 2019). Para exemplificar, Andrade, Limongi-França e Stefano (2019, p. 105) mencionam a “morosidade na compra de equipamentos, manutenção de aspectos ergonômicos do ambiente de trabalho, além de impactar os aspectos referentes à valorização do servidor”.

Paralela à questão da burocracia, Garcia (2010, p. 88) pontua a ascensão profissional como outro ponto crítico do setor público, vez que ele “nunca ou raramente oferece chance de crescimento no trabalho e oportunidades iguais para todos”. Assim, este meio é permeado por relações clientelistas, nas quais a influência política muitas vezes atua como propulsora dos ganhos e perdas no exercício da função. Como consequência, o autor ainda destaca que falta perspectiva de carreira por parte dos servidores públicos, os quais veem como propósito apenas a conquista da aposentadoria (GARCIA, 2010).

Ante o exposto, percebe-se a importância da atenção à qualidade de vida no trabalho no âmbito público. Nesse sentido, como aponta Fernandes (2017):

A implementação de uma política de recursos humanos estimula a competência e profissionalismo, quando centrada na valorização do servidor através de plano de cargo e carreira, formação continuada e o seu desenvolvimento social, daí a importância de observar e oferecer uma qualidade de vida no trabalho nas instituições (FERNANDES, 2017, p. 23).

Todavia, o setor público ainda se mostra carente de iniciativas na estruturação e implantação desses programas – primordiais para garantir o bem-estar de seus servidores (AMORIM, 2010; ANDRADE, LIMONGI-FRANÇA, STEFANO, 2019). Dessa forma, para se redesenhar o serviço público e facilitar a implementação de políticas voltadas à QVT, primeiramente deve-se compreender o papel institucional e todo trabalho desenvolvido para, então, repensar as práticas organizacionais, visando o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário com a prestação do serviço e a correspondente eficácia necessária (FERREIRA, 2015; KLEIN, PEREIRA, LEMOS, 2019).

Após tal reestruturação, caberão os investimentos em políticas – fundamentos, conceito, princípios – e programas – diretrizes, projetos, ações – de qualidade de vida no trabalho, com a institucionalização e divulgação de práticas que concedam prioridade ao atendimento das necessidades do servidor (FERREIRA, 2015; ANDRADE, LIMONGI-FRANÇA, STEFANO, 2019). Nesse sentido, construir políticas nas organizações públicas que tenham como base a percepção daqueles que nelas trabalham parece ser um caminho apropriado para se viabilizar melhorias na QVT (PACHECO; FERREIRA, 2020).

Além disso, um programa de QVT deve ser constantemente avaliado para corrigir erros e realizar melhorias contínuas. No setor privado, a avaliação muitas vezes é feita de maneira superficial, pontual e desarticulada, visando apenas atender à legislação vigente e isso pode acarretar resultados demasiadamente simplificados. Para além das informações incompletas que uma má avaliação pode ocasionar, a não avaliação também se mostra comum no cenário público nacional (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Assim, como apontam Vilas Boas e Morin (2016), antes mesmo de se realizar proposições para processos decisórios e ações gerenciais, faz-se necessário identificar o nível da QVT e suas fragilidades, o que pode ser mensurado por meio de modelos desenvolvidos especificamente para tal fim – como os modelos de Walton, 1973; Hackman e Oldham, 1975; Westley, 1979; Davis e Werther, 1983; Limongi-França, 1996; Medeiros, 2007; Ferreira, 2011; dentre outros.

3.1. Modelo de Walton

Dentre os diversos modelos, o mais amplamente utilizado em pesquisas na área da QVT é o de Walton (PEDROSO; PILATTI, 2010). Ademais, conforme levantamento realizado por Garcia (2010), ele é também o mais utilizado nos estudos envolvendo o setor público.

O modelo de Walton enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si, uma vez que ele faz menção a aspectos presentes na vida de não-trabalho. Assim sendo, ele procura associar o máximo de dimensões, incluindo aquelas cuja influência na vida do trabalhador ocorre de forma indireta (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Para investigar a QVT, o aludido modelo elenca categorias conceituais, denominadas “critérios”, e indicadores para análise – todos relacionados no quadro 1.

Quadro 1 - Categorias conceituais do modelo de Walton

Critérios	Indicadores
Compensação justa e adequada	Remuneração adequada; equidade interna; e equidade externa.
Condições de trabalho	Jornada de trabalho; carga de trabalho; ambiente físico; material e equipamento; ambiente saudável; e estresse.
Uso e desenvolvimento de potencialidades	Autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade da habilidade; e retroinformação.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; e segurança de emprego.
Convívio social na organização	Igualdade de oportunidades; relacionamento; e senso comunitário.
Constitucionalismo	Direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; e normas e rotinas.
Trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; e horário de entrada e saída.
Relevância social do trabalho na vida	Imagem institucional; responsabilidade social da organização; responsabilidade pelos serviços; e responsabilidade social pelos colaboradores.

Fonte: adaptado de Fernandes (1996).

Importa destacar que, embora os critérios do modelo de Walton sejam suscetíveis à diversidade oriunda de culturas, educação, formação e personalidades distintas, tais características interferem na QVT. Dessa forma, um bom gerenciamento desses fatores tende a elevar os níveis de satisfação, repercutindo positivamente no desempenho dos colaboradores (FERNANDES, 1996).

A compreensão acerca da deficiência e do histórico de sua relação com o trabalho no contexto público, bem como o entendimento sobre a QVT em tal âmbito constituem o aporte teórico necessário ao estudo. Isto posto, inicia-se a descrição dos aspectos metodológicos da pesquisa.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo partiu de uma abordagem qualitativa, no intuito de melhor compreender a realidade vivenciada pelas PcD que compõem o quadro de servidores de uma instituição de ensino superior. Nesse tipo de abordagem, Godoy (1995, p. 21) aponta que “o pesquisador vai a campo buscando ‘captar’ o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes”.

Ademais, conforme destacam Sant’Anna et al. (2011) – citados por Alfenas e Ruiz (2015) –, há predominância da abordagem quantitativa nos estudos de QVT, sendo necessário desenvolver pesquisas qualitativas que, de forma complementar, permitam maior compreensão da dinâmica das situações analisadas. Sobre tal ótica, Garcia (2010, p. 93) já ressaltava a importância de se investir em “pesquisas qualitativas que se proponham a desvelar novos sentidos para as variáveis que se inserem no contexto da QVT [...] e que, portanto, contribuam para ampliar a construção teórica ao redor do tema no contexto público”.

No tocante ao objetivo, esta investigação possui características de estudo descritivo, vez que procurou “caracterizar e identificar opiniões, atitudes ou crenças de um determinado grupo ou população” (CASARIN, 2012, p. 41). Isto posto, elegeu-se como campo para realização do estudo e como participantes da pesquisa, respectivamente, uma universidade federal localizada na Zona da Mata mineira e os servidores técnico-administrativos com deficiência lotados em seu *campus* sede.

Como primeiro passo, antecedendo a operacionalização da investigação, a proposta de estudo foi submetida a apreciação de Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, viabilizando o atendimento a parâmetros voltados a uma condução adequada e transparente da pesquisa.

O *campus* selecionado como *locus* do estudo, vale apontar, possui 94 anos e em seu quadro de servidores há registros de 20 pessoas com deficiência – distribuídas entre os diversos setores e que ocupam, em sua maioria, os cargos de auxiliar e de assistente em administração. Todavia, após convite, 11 desses servidores se dispuseram a contribuir e passaram a compor a amostra da pesquisa.

No intuito de acessar relatos sobre situações vivenciadas por tais pessoas, seus anseios e os pontos de vista demarcados nesse contexto, optou-se por utilizar dados primários no estudo. Deste modo, os depoimentos dos participantes foram coletados por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado, definidas por Minayo (2009) como o método onde se formula previamente perguntas sobre um determinado tema no intuito de nortear o contato entre os intervenientes, mas possibilitando o surgimento de novas questões diante das respostas obtidas.

Cabe destacar que as imposições sociais decorrentes do panorama criado pela pandemia da Covid-19 – notadamente determinações de reclusão e distanciamento social – reclamaram abordagem alternativa no que se refere à realização das entrevistas que, neste caso, não poderiam ocorrer de modo presencial. Assim, duas tecnologias de comunicação virtual foram inicialmente sugeridas para as interações: a plataforma *Google Meet* e o aplicativo *WhatsApp*. Visando a inclusão almejada no processo, os servidores puderam optar por ferramenta distinta daquelas apontadas, contudo, todos preferiram utilizar a *Google Meet*.

Os dados coletados foram sistematicamente trabalhados por meio da análise de conteúdo. A referida técnica se concentra em descobrir os núcleos de sentidos que constituem

a comunicação e “funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos”, que permitam a realização de inferências acerca do conteúdo analisado (BARDIN, 2016, p. 153).

Sua operacionalização engloba a organização da pesquisa, com a sistematização das ideias e criação de um plano preciso para o desenvolvimento da investigação. A partir de tais definições – e considerando o modelo de Walton adotado para o estudo da QVT –, foram estabelecidos dois eixos para nortear e fundamentar a interpretação final, quais sejam: o significado do trabalho para os servidores com deficiência; e a visão das PcD sobre o ambiente laboral.

Realizadas as entrevistas, suas gravações possibilitaram a transcrição dos conteúdos, os quais alicerçaram a constituição do *corpus*, viabilizando a exploração do material. Nesse estágio, procedeu-se à codificação, com o estabelecimento de unidades de registro (UR) e de contexto (UC) – apresentadas no quadro 2. Tais unidades correspondem, respectivamente, à unidade de base para a categorização do texto e ao segmento das próprias mensagens, que viabiliza a compreensão da unidade de registro (BARDIN, 2016).

Quadro 2 – Categorias de análise

Eixos	Unidades de registro	Unidades de contexto
Significado do trabalho para as PcD	Imagem institucional	Ser servidor da instituição
Ótica dos servidores com deficiência sobre o ambiente laboral	Ingresso e ambientação	Acolhimento e treinamento
		Incentivo à convivência
	Carreira	Lotação, uso das potencialidades e qualificação
		Oportunidades de progressão
	Saúde, segurança e acessibilidade	Promoção da saúde e acompanhamento psicossocial
		Exposição a riscos
		Espaços físicos e equipamentos
	Aspectos sociais	Convívio Social com chefia imediata e colegas
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal		

Fonte: elaborado pelos autores.

Concluído este estágio, os dados se encontravam prontos para a categorização. Tal processo de reagrupamento transformou dados brutos em resultados significativos para o estudo e gerou, posteriormente, inferências que permitiram descrições pertinentes às características do conteúdo analisado (BARDIN, 2016).

A Figura 1, adiante disposta, traz a representação visual da estruturação e condução deste estudo, que engloba sua principal temática – qual seja, a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral – evidenciando tanto a lente teórica quanto os percursos metodológicos. A ilustração traz, ainda, as categorias adotadas que, adaptadas do Modelo de Walton, possibilitaram o arranjo dos resultados nos seguintes eixos argumentativos: significado do trabalho para pessoas com deficiência; e ótica das PcD sobre o ambiente laboral.

Figura 1 – Modelo analítico do estudo



Fonte: elaborado pelos autores.

Uma vez conhecido o plano de análise elaborado para a pesquisa, apresenta-se, adiante, seus achados e discussões.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para melhor compreensão da realidade estudada, esta seção está dividida em três partes. Na primeira, se introduz breve caracterização dos servidores com deficiência que participaram da pesquisa. Já na segunda subseção, discorre-se acerca do significado do trabalho sob a ótica dessas pessoas. Por fim, a terceira e última subseção enfoca o ambiente laboral e as iniciativas implementadas no *campus* sede, de igual modo, com base na visão das PcD.

5.1 Breve caracterização dos participantes da pesquisa

Antes de iniciar as subseções que trazem a perspectiva dos servidores com deficiência do *campus* sede da instituição, o quadro 3 relaciona breve descrição de características que auxilia a identificar o perfil de tais participantes.

Quadro 3 - Características do perfil dos participantes com deficiência

Código	Gênero	Idade	Cargo ocupado	Escolaridade	Tempo de serviço	Tipo de deficiência
E1	F	27	Administrador	Especialização	3 anos	Visual
E2	F	45	Assistente em Administração	Superior completo	2 anos	Visual
E3	M	44	Assistente em Administração	Especialização	7 anos	Visual
E4	M	29	Auxiliar e Assistente em Administração	Mestrado em andamento	4 anos	Visual
E5	M	31	Auxiliar e Assistente em Administração	Ensino Médio completo	4 anos	Física
E6	M	37	Assistente em Administração	Especialização	8 anos	Física
E7	F	52	Assistente em Administração	Especialização	17 anos	Física

Código	Gênero	Idade	Cargo ocupado	Escolaridade	Tempo de serviço	Tipo de deficiência
E8	F	46	Auxiliar e Assistente em Administração	Especialização	5 anos	Física
E9	F	42	Assistente em Administração	Especialização	8 anos	Física
E10	M	43	Auxiliar em Administração	Superior em andamento	10 anos	Física
E11	F	48	Assistente em Administração	Especialização	3 anos	Visual

Fonte: elaborado pelos autores.

Em atenção à primeira coluna do quadro 3, destaca-se primeiramente que esses servidores serão tratados, ao longo da análise, pelos códigos E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10 e E11, no intuito de resguardar suas identidades.

Também com base no referido quadro, nota-se certo equilíbrio entre o número de participantes de gênero masculino e feminino e um predomínio das deficiências visual e física entre esses servidores. Neste caso, cabe menção à maior recorrência desses dois tipos de deficiência também nas estatísticas da população brasileira, conforme dados do Censo de 2010 (IBGE, 2010).

Observa-se ainda que, embora a maioria dos participantes se encontre na faixa etária acima de 40 anos, apenas um deles trabalha a mais de 10 anos na instituição. Tal fato desperta atenção, pois – como mencionado anteriormente – o *campus* em questão não é novo e isso nos leva a refletir sobre o ingresso tardio das pessoas com deficiência em suas carreiras.

Contudo, as trajetórias dos participantes dessa pesquisa incluem a dedicação à qualificação, vez que 9 pessoas com deficiência – dentre as 11 entrevistadas – possuem ao menos o ensino superior completo, com destaque para 7 delas que cursaram especialização. Tal constatação contraria o exposto por Dutra et al. (2020), de que a qualificação representa um entrave para as PcD conquistarem um vínculo empregatício. Porém, é indubitável que a realidade do serviço público se faz distinta da predominante nas estatísticas relativas ao setor privado, vez que representa um pequeno recorte de todo segmento das pessoas com deficiência do país.

Cabe destaque, ainda, à construção de carreira de 3 servidores com deficiência, que ingressaram primeiro no cargo de auxiliar em administração, com exigência de ensino fundamental completo, sendo aprovados posteriormente em concurso para assistente em administração, cujo pré-requisito de titulação é o ensino médio completo. Estes achados insinuam uma valorização do trabalho e um apreço de tais servidores pela instituição, além da intenção de nela permanecerem – premissa analisada nas próximas subseções.

5.2 Significado do trabalho para os servidores com deficiência

Ao categorizar os depoimentos dos entrevistados em termos, os mais citados foram, em ordem decrescente, “independência”, “renda”, “sustento”, “amor”, “prazer”, “paixão”, “utilidade”, “realização” e “sobrevivência”. A partir dos referidos termos, nota-se que os entrevistados revelam tanto aspectos econômicos, quanto sociais e psicológicos relacionados ao sentido atribuído ao trabalho, confirmando o apontado por Correio, Correio e Barros (2019), de que a atividade laboral deixa de ser vista apenas como fonte de renda e sustento, passando a envolver também aspectos sociais e psicológicos.

As seguintes passagens também evidenciam tais questões:

Eu não vejo o trabalho como algo cansativo não, acho algo que te traz prazer, te faz ser produtiva. (E7)

O trabalho é uma ocupação necessária e é uma oportunidade de convívio e de troca, né? (E9)

[O trabalho] pra mim, é a minha realização, a minha independência [...] não me vejo ficar sem trabalhar. [...] Eu amo trabalhar. (E11)

Pode-se inferir que os servidores em questão valorizam o trabalho por se sentirem úteis, produtivos, além da oportunidade por ele viabilizada de conviverem com outras pessoas e conquistarem sua independência. Tais percepções legitimam o exposto por Carvalho-Freitas et al. (2010), de que – além do critério econômico – o trabalho para as PcD adquire um significado mais subjetivo, vez que envolve questões como autorrealização, autoestima, independência, autonomia, prazer, sensação de aceitação e possibilidade de conviver com outras pessoas.

- Imagem institucional:

Para além do significado do trabalho, Walton (1973) defende a importância de se apurar a imagem que o servidor projeta sobre a organização da qual é membro, para melhor compreender sua percepção sobre a QVT.

Nesse sentido, para todos os entrevistados, sem exceção, ser servidor da instituição possui um significado positivo. Os bons sentimentos a respeito da universidade foram desvelados por expressões como “é gratificante”, “é um privilégio” e “é a realização de um sonho trabalhar aqui”. Vilas Boas e Morin (2016) advertem que a instituição deve atuar de modo a estimular o comprometimento afetivo dos funcionários com deficiência, e os aludidos dizeres evidenciam tal vínculo dos participantes da pesquisa com a universidade.

Dentre os 11 servidores com deficiência entrevistados, 3 estudaram na instituição e se declararam orgulhosos dela. Já outros 2 participantes que, por sua vez, não tiveram o mesmo destino, haviam estabelecido a meta de ingressar no quadro de servidores da universidade:

Quando eu decidi fazer concurso, eu falei “eu quero trabalhar nessa universidade!”. (E8)

Eu fiz alguns concursos e fui aprovada em um, mas aqui pra mim sempre foi uma meta. Eu não estudei nessa universidade, sabe? E isso foi pra mim uma frustração, eu acho. Então, de alguma forma, eu me realizei trabalhando [nela]. (E9)

Além do propósito de ingresso, os depoimentos revelam a valorização dos postos alcançados e um sentimento de pertencimento à instituição, que tendem a contribuir positivamente para seu desenvolvimento e para o cotidiano das PcD. Assim, de modo geral, as visões expressas pelos servidores com deficiência a respeito da universidade denotam um forte vínculo com ela, o qual é apontado por Maia, Araújo e Alloufa (2012) como um diferencial das organizações para a viabilização de maiores índices de qualidade de vida no trabalho.

5.3 Ótica das PcD sobre o ambiente laboral

No que concerne à QVT, além da impressão e dos sentimentos dos servidores com deficiência em relação ao significado do trabalho e à instituição, importa discutir a percepção deles a respeito de aspectos voltados ao ambiente laboral.

- Ingresso e ambientação:

Em se tratando do acolhimento e treinamento, 9 dos 11 entrevistados se declararam inicialmente satisfeitos com sua recepção na instituição. No entanto, os relatos por eles proferidos denotam o contrário:

Na época, o Pró-reitor [do setor] onde eu ia assumir falou que não tinha lugar para mim lá e que não estava preparado para me receber, e mandou eu ir embora para casa [...] e eu fui [...]. Depois de alguns dias, me ligaram falando que era para eu retornar, que eu tinha que estar trabalhando. (E1)

Eu fui bem recebido na PGP [Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas], eu fui bem recebido pelos colegas, mas em termos do trabalho e da apresentação do trabalho, eu fui extremamente mal recebido [...]. A gente não tem treinamento na hora que chega. (E3)

Eu não posso negar que tem um olhar diferente, sabe? Tem a vaga, mas as pessoas não estão preparadas. Então até que você vai construindo esse processo, demora um pouquinho pra ganhar esse espaço. (E9)

Os depoimentos demonstram incômodo dos entrevistados justamente com a falta de preparo da universidade para recebê-los, o que evidencia a necessidade de treinamentos voltados para a inclusão das pessoas com deficiência e direcionados aos gestores e equipes de trabalho desses indivíduos. Afinal, como apontado por Gugel (2006) e Oliveira (2015), cabe à instituição desenvolver ações específicas para que, uma vez nomeada, a PcD seja adequadamente lotada e acolhida como membro efetivo do grupo, com direito a informação e participação.

No tocante ao estímulo à convivência, apenas 2 entrevistados identificaram ações que, na visão deles, são voltados para tal fim:

Tem uma coisa [...] que é um café com as chefias e com uma pessoa de cada departamento do Centro de Ciências. [Nele] todo mundo fica sabendo o que tá (sic) acontecendo e vai passando as informações. Eu achei isso muito positivo, [...] pois] você acaba conhecendo outras pessoas. (E8)

[A chefia] tem a intenção de melhorar essa questão da comunicação. Já demonstrou interesse, que iria fazer isso e tudo mais [...], mas aí veio a pandemia. (E9)

De fato, essas iniciativas envolvem aspectos diretamente relacionados à boa convivência, como a realização de confraternizações periódicas entre chefias e servidores (E8) e o investimento na melhoria da comunicação interna (E9). Como aponta Carvalho-Freitas et al. (2010), a convivência com os colegas de trabalho é extremamente relevante durante o período de adaptação, e também em toda a trajetória dos indivíduos nas organizações e tem potencial para contribuir com o bem-estar e satisfação dos servidores com deficiência. Assim, ressalta-se a necessidade de um olhar e um tratamento não apenas pontual, e sim institucional, para tais questões.

- Carreira:

Dentre os entrevistados, 5 servidores com deficiência declararam estar desempenhando suas atribuições no mesmo local desde o ingresso, ao passo que 6 deles tiveram experiências em mais de um setor – destes últimos, 3 pediram remoção, enquanto os outros 3 foram convidados para exercer suas funções em outro local. Sobre essa trajetória, os servidores apontaram:

Já estou em negociação para ir para [um novo setor]. E vou trocar por conta do que eu faço hoje, [...] que] eu até gosto, mas é um trabalho mais voltado para [outros cargos que exigem menor qualificação]. (E1)

Olha, eu não estava gostando de trabalhar no setor não, porque eu estava achando que eu não ia ter o que desenvolver. O que eu estava fazendo lá era

pouca coisa, que outra pessoa poderia fazer [...]. Eu fiquei um pouco ocioso assim, no início da pandemia [... e] não tava [sic] sendo tão justo, né? Essa situação. Aí eu recebi esse convite pra mudar. (E5)
Pedi pra sair, pra ser transferido. (E10)

Tais enunciados despertam a atenção para a nem sempre acertada lotação inicial, vez que ocorreram algumas alterações nos setores dos entrevistados, inclusive, por eles motivadas. Ademais, sobre o aproveitamento das potencialidades no trabalho, os entrevistados alegaram:

Acho que eu poderia estar sendo melhor utilizada [...] porque o trabalho que hoje eu exerço é mais operacional (E1)
[Minhas potencialidades] são ignoradas completamente! A universidade desmotiva. [...] Tem vários técnicos com mestrado e doutorado e simplesmente são ignorados (E3)
Quanto às atividades internas, acho que eu poderia fazer mais. (E9)

Os referidos cenários evidenciam ser crucial – conforme Simonelli e Camarotto (2011) – a realização de estudos que antecedam a alocação e envolvam tanto as necessidades dos setores demandantes de pessoal quanto as habilidades e potencialidades dos trabalhadores com deficiência.

As progressões nas carreiras dos participantes da pesquisa ocorrem – nos termos da Lei n.º 11.091 de 2005 – por capacitação e por mérito profissional e, incorporadas ao vencimento básico, elevam a remuneração a eles concedida. Outra possibilidade consiste no acesso a atividades de direção, chefia e coordenação (BRASIL, 2005). Sobre a concessão dos cargos de chefia, a maior parte dos entrevistados acredita que ela se dê em função das relações interpessoais, mais do que por competência.

Dentre os servidores com deficiência, 6 não tiveram a oportunidade de ocupar tais funções, enquanto os que já se encontraram nesse patamar, declararam:

Eu acredito que não tinha muito o que fazer, porque as duas pessoas – uma que já era chefe e a outra que iria ficar no lugar da chefe –, engravidaram no mesmo período. Então, as duas entraram de licença maternidade e só sobrou eu no setor. Então, precisava de alguém e acabou caindo no meu colo. (E1)
Nem era por questão de competência da minha parte, era porque não tinha ninguém querendo assumir e eles me chamaram. (E2)
A chefia meio que faz um rodízio. Cada vez que sai de férias, passa pra um. Aí nessa, agora, eu vou pegar e vai ser a primeira vez. (E3)

Ao descortinar certa descrença dos servidores PcD quanto a um reconhecimento, por parte da gestão, de suas potencialidades, os trechos acima expostos corroboram com a conclusão de Garcia (2010) e de Pacheco e Ferreira (2020) quanto à criticidade da ascensão profissional dos servidores com deficiência no setor público.

Isto posto, faz-se necessário o estabelecimento de parâmetros mais claros para concessão dos referidos cargos, com a posterior institucionalização e publicização dessas práticas. Tal iniciativa poderia viabilizar maiores perspectivas para a carreira, com impactos positivos na autoestima, no bem-estar e na satisfação dos servidores com deficiência.

- Saúde, segurança e acessibilidade:

No tocante à saúde e ao acompanhamento psicossocial, primeiramente, cabe informar que a universidade possui um setor específico para realizar atendimentos médicos a seus servidores e alunos. Isto posto, alguns entrevistados declararam:

Quando eu precisei, eu fui muito bem atendido [...]. Na medida do possível do que foi me passado, o que eu precisei, eu consegui. Tive um atendimento adequado. (E6)

Olha, eu gosto muito, viu? Eu já consultei com vários médicos lá, com ortopedista, cardiologista, ginecologista, dentista... Então assim, já passei por vários setores. (E8)

Eu já utilizei, já me beneficiei desses atendimentos e eu gosto muito, eu acho que é [...] um conforto, sabe? Pra gente, servidor, contar com esses serviços. É um suporte muito importante pra gente. (E9)

Ao observar os depoimentos, é possível identificar opiniões favoráveis acerca dos serviços, indicando que a universidade busca promover acompanhamentos que favoreçam o bem-estar físico e psicológico dos servidores com deficiência, assim como recomendam e Simonelli e Camarotto (2011) e Santana e Santana (2019).

Outrossim, quanto à segurança no ambiente laboral, a quase totalidade dos servidores com deficiência entrevistados – 9 deles – declararam não se sentir em risco em seu dia-a-dia de trabalho. Em contrapartida, 2 servidores PcD se percebem expostos a riscos:

Eu estou em um trabalho [...] que exige que eu pegue peso e que tenha contato com materiais químicos. Esporadicamente, mas exige estar em contato, então há um risco. (E1)

Como [onde] eu trabalho tem laboratórios de virologia, de bactérias e outros. Então, apesar de eu não lidar com isso e não colocar a mão nisso no dia-a-dia, de alguma forma eu tenho risco, né? (E3)

Ainda que a maioria dos entrevistados tenha se manifestado de forma positiva acerca desse quesito, os depoimentos supracitados retratam situações específicas às quais os 2 servidores, que possuem deficiência visual, estão sujeitos. Nota-se, assim, a necessidade de conceder espaço para que essas pessoas se manifestem, apontando questões que as tornam vulneráveis e que, diante de reavaliações e adaptações, possam ser solucionadas. Afinal, como exposto por Ferreira (2015), um cenário que coloque em risco a saúde e o bem-estar dos servidores, compromete a QVT desses indivíduos e os próprios objetivos institucionais.

No que se refere à acessibilidade dos espaços físicos, a universidade tem investido na construção de edificações acessíveis e na realização de obras em suas vias comuns. No entanto, por se tratar de um *campus* antigo, algumas estruturas não contemplam questões vigentes de acessibilidade:

No departamento [em que eu trabalho], você tem escada e não tem um elevador, não tem uma rampa. (E3)

Eu fui trabalhar e não tinha o banheiro adaptado [...]. Aí fizemos um arranjo para que eu pudesse usar. (E9)

[... Onde trabalho] não tem rampa, não tem elevador. Tem muito o que fazer, não só para o cadeirante, mas pra pessoa que possui zero de visão, não tem chão tátil, não tem nada disso não. (E11)

Tal panorama afeta a rotina laboral, tanto dos servidores com deficiência lotados em setores com obras ainda em andamento, ou aguardando execução, quanto daqueles que precisam se dirigir a esses locais. Em estudo atinente ao contexto Romeno, Birau, Danacica e Spullbar (2019) apontaram desafios a serem superados quanto à infraestrutura e defendem

que, na medida em que possível, as adequações/obras devem anteceder a entrada em exercício ou serem executadas de modo a afetar minimamente a rotina desses trabalhadores.

Destaca-se, ainda, a indisponibilidade de equipamentos e recursos com tecnologia assistiva a serem utilizados no processo de admissão dos servidores com deficiência, bem como em seu dia-a-dia de trabalho – como impressora em braile, sinais sonoros, pisos e placas de sinalização táteis, dentre outros.

Nesse sentido, Carvalho-Freitas et al. (2010) e Simonelli e Camarotto (2011) indicam a realização de diagnósticos para adequação das condições e dos instrumentos de trabalho em termos de acessibilidade e recursos assistivos, de modo a auxiliar nas tarefas cotidianas das PcD e melhorar, conseqüentemente, seus níveis de autonomia. Bonfim et al. (2021) também destacaram a importância da aquisição e disponibilização de equipamentos e recursos de tecnologia assistiva, os quais são, por vezes, negligenciados.

Cabe ressaltar, ainda, que cada tipo de deficiência demanda ajustes e adaptações específicos das condições e instrumentos de trabalho, o que justifica a necessidade do aludido diagnóstico (CARVALHO-FREITAS et al., 2010).

- Aspectos sociais:

A maioria dos servidores com deficiência relata ter um bom convívio tanto com a chefia imediata quanto com seus colegas de trabalho:

Com os meus colegas de trabalho é normal, ambiente totalmente amigável... a gente conversa, brinca, ri... normalmente (E1)

[O chefe] é totalmente compreensivo e aberto a um serviço mais democrático. E os colegas... você não tem um servidor ali que dá problema, porque todos são tranquilos de lidar, sabe? [...] É uma relação muito harmoniosa, de carinho mesmo. (E4)

[O chefe] é muito companheiro. Então, assim, é bem tranquilo. (E11)

A partir dos enunciados, percebe-se que, embora não se tenha identificado práticas institucionalizadas de estímulo à convivência – conforme tópico anterior – os servidores com deficiência se declaram à vontade no ambiente universitário, seja com seus superiores ou pares. Nesse sentido, Carvalho-Freitas et al. (2010) e Vicentin et al. (2021) aludem que as equipes precisam estar integradas e devidamente preparadas para receber as pessoas com deficiência, uma vez que o convívio diário com os demais colegas de trabalho e a igualdade de tratamento se fazem importantes para a adaptação da PcD na organização, para o significado por ela atribuído ao trabalho e, conseqüentemente, para sua QVT.

No que tange ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, foi unânime a percepção de que as funções exercidas pelos servidores com deficiência não interferem em sua vida extralaboral, principalmente para 4 deles que, por se enquadrarem nos termos da Lei n.º 8.112 de 1990, alegaram cumprir carga horária reduzida. Esses resultados evidenciam uma adequada distribuição de tarefas, com ausência de sobrecargas de trabalho, e estão em consonância com o expresso por Walton (1973) – que defende o equilíbrio entre vida pessoal e laboral, com atenção à carga horária exigida e à necessidade de transferências e viagens a trabalho, os quais podem afastar o indivíduo do convívio com sua família, amigos e afiliações locais, prejudicando sua qualidade de vida.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou compreender as condições de qualidade de vida no contexto laboral de uma instituição de ensino superior brasileira, a partir da percepção de

servidores técnico-administrativos com deficiência. Com base nos resultados obtidos, constatou-se que embora a universidade atenda aos requisitos legais no que tange à inserção de PcD em seu quadro de servidores e essas pessoas estejam notando uma evolução no processo de inclusão, ainda há um caminho a ser percorrido para que elas percebam uma maior qualidade de vida no trabalho.

Assim, considerando a ótica dos servidores com deficiência, ainda que a imagem institucional e os aspectos sociais voltados à convivência e ao controle do tempo de trabalho, sejam questões satisfatoriamente geridas, os procedimentos relacionados ao ingresso e ambientação, à acessibilidade em espaços físicos e equipamentos e à própria construção de carreira das PcD, acabam por demandar um olhar atento dos dirigentes da instituição.

Deste modo, faz-se necessário implementar mudanças na gestão de pessoas, que se iniciem na fase do planejamento e realização dos certames para admissão de novos servidores com deficiência e perpassem toda sua trajetória na universidade. Assim, a instituição precisa: estudar as alocações para aproveitar as habilidades desses indivíduos; elaborar um planejamento para acessibilidade que atenda às necessidades desse grupo a curto, médio e longo prazo; capacitar suas equipes para recebê-los; e oferecer oportunidades para que as potencialidades das PcD sejam trabalhadas, de modo a viabilizar seu desenvolvimento.

As contribuições do estudo, vale dizer, caminham entre teoria e prática, uma vez que ele agrega ao campo de conhecimento da gestão de pessoas no setor público - especificamente na área de qualidade de vida no trabalho em instituições de ensino superior de servidores com deficiência. Concomitantemente, seu conteúdo traz luz a realidades vivenciadas na prática por servidores de uma IES, permitindo que - mediante um processo de escuta das próprias PcD - melhorias possam ser vislumbradas para as rotinas de trabalho desse espaço e de outros de natureza similar, que possam apreender com as discussões aqui estabelecidas para contribuir com o clima organizacional e gerar, porventura, reflexos positivos para as comunidades universitárias.

Para estudos futuros que envolvam qualidade de vida e deficiência, sugere-se a realização de estudos comparativos ao replicar tais investigações em outras instituições de ensino superior, de modo a evidenciar ações e práticas de QVT implementadas em contextos distintos, que possam se tornar referência no ramo educacional. Ademais, outras pesquisas podem ampliar o espectro, ao acrescentar diferentes grupos no universo de análise - como as chefias imediatas das PcD e/ou os docentes e alunos com deficiência - possibilitando, assim, uma investigação mais abrangente.

De outra parte, indica-se a condução de estudos qualitativos voltados à perspectiva organizacional, que privilegiem a ótica da gestão de pessoas enquanto importante componente do processo de inclusão de PcD no contexto de trabalho. Afinal, lançar luz sobre a percepção de tais órgãos acerca de seu papel e atuação, pode descortinar lacunas existentes e modos de preenche-las.

Por fim, considerando o movimento global rumo à inclusão das PcD na sociedade, há a perspectiva de que, cada vez mais, esses indivíduos se qualifiquem e, num movimento em cadeia, passem a ocupar os espaços que lhes são de direito. Dito isto, enquanto instituição de formação com grande responsabilidade social, cabe à universidade se preparar para receber e acompanhar adequadamente as PcD, propiciando-lhes condições justas e favoráveis para seu desenvolvimento, autonomia e boa qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 143-167, 2015.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional: Um Estudo com Servidores Públicos Municipal. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 17, n. 3, p. 93-108, 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BIRAU, F.R.; DANACICA, D.E.; SPULLBAR, C.M. Social exclusion and labor market integration of people with disabilities: a case study for Romania. **Sustainability**, v. 11, n. 5014, p. 2-15, 2019.
- BONFIM, L.C. et al. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. **Diversitas journal**, v. 6, n. 3, p. 3321-3336, 2021.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 29 nov. 2021.
- _____. **Lei n.º 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. Brasília, DF: 1990. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso: 29 nov. 2021.
- _____. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 1990. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso: 29 nov. 2021.
- _____. **Lei n.º 11.091 de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Brasília, DF, 2005. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso: 17 fev. 2022.
- _____. **Lei n.º 13.146 de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso: 29 nov. 2019.
- _____. **Decreto-Lei n.º 5.895 de 20 de outubro de 1943**. Autoriza o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida. Brasília, DF, 1943. Disponível: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5895-20-outubro-1943-415866-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso: 29 nov. 2019.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização Organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, pp. 264-275, 2010.
- CASARIN, H. C. S. **Pesquisa científica: da teoria à prática [eletrônico]**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

- CORREIO, E. N. A.; CORREIO, L. G.; BARROS, A. D. M. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública de Ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 315-331, 2019.
- CROYDON, A. E.; NIND, M. A. E. Disability and employment: finding a way to work. Editor(s): Robert J Tierney, Fazal Rizvi, Kadriye Ercikan. **International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)**, Elsevier, p. 453-461, 2023.
- DUTRA, F. C. M. S. et al. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 28, n. 1, p. 147-163, 2020.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, ed. 2, 118p., 1996.
- FERNANDES, D. F. B. Políticas Públicas de RH e a QVT de Servidores Públicos: Um Caso em Pernambuco. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 9, n. 2, p. 21-33, 2017.
- FERREIRA, M. C. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015.
- GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.
- GARCIA, V. G. Panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Rev. Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, pp. 165-187, 2014.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa tipos fundamentais. **RAE, Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.
- GUGEL, M. A. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. Florianópolis, SC: Obra Jurídica, 2006.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**. Disponível: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso: 16 nov. 2021.
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo-SP, v. 20, n. 3, pp. 1-35, 2019.
- LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo-SP, v. 14, n. 2, pp. 42-68, 2013.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000. 1996, 296p. Tese (Doutorado em Administração) - FEAUSP, São Paulo, 1996. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde14042009113324/publico/tesedoutora doLimongi.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2021.
- MAIA, K. L. S.; ARAÚJO, R. M.; ALLOUFA, J. M. L. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. **Revista Ciências Administrativas**, v. 18, n. 2, p. 437-484, 2012.

- MINAYO, M. C. de S. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. In: Minayo, M. C. de S., Deslandes, S. F. & Gomes, R. (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28^a. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.
- OLIVEIRA, M. S. O direito ao trabalho por parte das pessoas com deficiência no serviço público. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Minas Gerais, v. 1, n. 2, pp. 193-216, 2015.
- PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Bem-estar e mal-estar no trabalho: representações de empregados em empresa de capital aberto. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 36, e3651, 2020.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (Orgs.) **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, p. 197-206, 2010.
- SANTANA, P. J. C.; SANTANA, I. F. C. A Inclusão de pessoas com deficiência no serviço público: avanços e desafios. **Moitará - Revista de Serviço Social**, v. 1, n. 3, p. 99-117, 2019.
- SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 1, pp. 13-26, 2011.
- VASCONCELOS, F. M.; WELICHAN, D. da S. P. O trabalhador com deficiência: considerações sobre o cenário nacional e internacional. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 31814–31830, 2022.
- VELARDE-TALLERI, A.; LINAS-AUDET, X.; BARBOZA-PALOMINO, M. Inclusión de las personas con discapacidad em el mercado laboral peruano. **Equidad y desarrollo**, n.32, p.57-78, 2018.
- VICENTIN, P.M et al. A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência. **R. Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 118-143, 2021.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma Comparação entre Brasil e Canadá. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 2, pág. 170-198, 2016.
- WALTON, R. Criteria for quality life. In: DAVIS, L. A. B. *The quality of working life: problems, prospects and state of the art*. New York: The Free Press, 1973.
- WANG, C.; LI, M. Gender differences in employment among people with disabilities in China. **Journal of disability policy studies**, v.29, n.1, p.12-21, 2018.
- WUELLRICH, J. P. The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers. **Economics Letters**, v. 107, n. 2, pág. 173-176, 2010.