SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM DUAS REGIÕES DE MINAS GERAIS

Autora: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas – UFSJ. Email: carvalhofreitas@mgconecta.com.br.

Co-autores: Luciana Alves Drumond Almeida – UFMG.

Antônio Luiz Marques – UFMG.

Eixo temático: Trabalho

Introdução

O direito das pessoas com deficiência ao trabalho foi primeiramente legalizado na Europa após a Segunda Guerra Mundial, por meio do esquema de cotas de emprego para os ex-combatentes, aplicável também a outras pessoas com deficiência. Deste modo, observa-se que a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho se configura de forma recente.

No Brasil, com relação aos direitos trabalhistas, as pessoas com deficiência e acidentados são amparados pela Constituição brasileira. Em virtude disso, ocorre reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação relacionada à remuneração e critério de admissão dos amparados. Tais medidas foram regulamentadas pelas seguintes leis: Lei 8.213/91, que indica os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa; e Lei 7.853/89, referente à política nacional voltada para o portador de deficiência. O direito ao trabalho do portador de deficiência também é assegurado pelo Decreto 3.298/99, que determina a forma de acesso ao mercado formal de trabalho. Haja vista que o mercado formal de trabalho representa o conjunto de organizações em que a relação capital-trabalho é mediada por um vínculo empregatício.

Segundo o censo realizado em 2000 pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –, existem 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 14,5% da população brasileira. Especificamente no Estado de Minas Gerais, 15% da população total possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 2,6 milhões de pessoas. Entretanto, segundo Neri *et al* (2003), apenas 2,05% do total de trabalhadores brasileiros são pessoas com deficiência, sendo que 29,05% deles vivem em situação de miséria e 27,61% não possuem nenhuma escolaridade.

São encontrados, pelas pessoas com deficiência, obstáculos ao ingressarem, manterem-se e crescerem dentro das empresas (LEWIS e ALLEE, 1992). Tais impedimentos são exemplificados pela necessidade de adaptações em postos de trabalho, fato que é agravado pela falta de preparo do mundo industrial ao absorver pessoas com deficiência

(SILVA, 1993) e maior possibilidade de contratação dessas pessoas por grandes empresas que possuam profissionais de Recursos Humanos (GOSS; GOSS e ADAM-SMITH, 2000). Somado a isso, destacam-se atitudes contraditórias entre as empresas, que vão desde a segregação (ao contratarem essas pessoas por grupos e categorias em trabalhos considerados inferiorizados, mantendo condutas discriminatórias), até o reconhecimento do desempenho das pessoas com deficiência, assim como da adequação essencial às necessidades diferenciadas dessas pessoas (BATISTA, 2004).

O trabalho, no entanto, associado a um emprego desempenha um papel importante entre os grupos historicamente marginalizados, uma vez que diminuem as taxas de pobreza e torna possível a diminuição do isolamento social e aumento da participação política (SCHUR, 2002). Atuam também melhorando a auto-estima (OLIVEIRA, 1993), fazendo-os se sentirem cidadãos completos, independente de suas limitações físicas (MARTINS, 1996). O trabalho para uma pessoa com deficiência representa, portanto, uma dimensão interdependente da percepção que tem de si mesma e da própria vida (CARVALHO-FREITAS *et al*., 2004).

Com o objetivo de aprofundar a investigação de como tem sido realizada a inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, buscou-se neste artigo uma descrição da percepção da satisfação no trabalho por parte dessas pessoas regularmente empregadas e residentes em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais: Região Metropolitana de Belo Horizonte e Região Metropolitana do Vale do Aço. Ambas as regiões dotadas de um grande desenvolvimento industrial e significativo número de pessoas com deficiência (13,5% e 12,5% da populaçao total, respectivamente).

Referencial Teórico

A respeito da concepção de deficiência, foi considerada uma abordagem mais abrangente da mesma, que não baseada unicamente em atributos pessoais ou sociais como elementos fundamentais para sua conceituação. A *deficiência* foi abordada, segundo Carvalho-Freitas (2007),

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

A *satisfação* e *qualidade de vida no trabalho*, apesar de serem definidas de diferentes maneiras pelos pesquisadores, têm, por pressuposto, a busca da humanização do trabalho e da definição de critérios que contribuam para o aumento do bem-estar dos trabalhadores e da democratização das organizações de trabalho**.**

Walton (1973) entende satisfação e qualidade de vida no trabalho como "... a forma de descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico" (p.11). O referido autor, em sua proposta, identifica oito fatores, ou "categorias conceituais" que afetam de modo significativo à vida do trabalhador. São eles:

- Fator 1 - *Remuneração*: trata da eqüidade interna e externa tanto em termos de salário direto quanto indireto (benefícios).
- Fator 2 - *Condições de trabalho*: refere-se às condições de trabalho que assegurem a manutenção da segurança e da saúde do trabalhador, o que envolve a carga de trabalho, equipamentos disponibilizados para execução do trabalho e ambiente saudável.
- Fator 3 - *Uso e desenvolvimento de capacidades*: tem por foco o aproveitamento do talento humano, o que significa autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total do trabalho.
- Fator 4 - *Oportunidades de crescimento profissional*: refere-se à possibilidade de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho, ou seja, envolve as políticas da instituição relacionadas ao desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregados.
- Fator 5 - *Integração social na organização*: implica no apoio de grupos primários, igualdade de oportunidades, ausência de preconceitos e cultivo ao bom relacionamento.
- Fator 6 – *Direitos na instituição*: significa garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem às leis e direitos trabalhistas, respeito à privacidade e adesão de padrões de igualdade. O autor considera como principais variáveis do constitucionalismo a liberdade de expressão, a eqüidade, a privacidade e o direito de recursos contra decisões consideradas injustas pelo trabalhador;
- Fator 7 - *Equilíbrio trabalho e vida*: refere-se à possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida;
- Fator 8 - *Relevância do trabalho*: é avaliada a percepção do trabalhador em relação à imagem da organização e a relevância do trabalho desempenhado.

Em sua pesquisa sobre inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras, especificamente sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, Carvalho-Freitas (2007) propôs um questionário baseado na concepção de qualidade de vida no trabalho apresentada por Walton (1973) e em suas categorias conceituais como meio para a avaliação da mesma por parte da pessoa com

deficiência. Este questionário foi adaptado à realidade vivenciada por esta categoria e utilizado na presente pesquisa como instrumento de coleta de dados.

Metodologia

O estudo foi realizado durante o ano de 2006, com um total de 87 pessoas com deficiência, dessas, 49 residentes na RMBH e 38 residentes na RMVA. A amostragem foi de conveniência, devido à dificuldade de acesso aos sujeitos da pesquisa – pessoas com deficiência física e/ou sensorial, residentes nas regiões e que possuíam vínculo empregatício formal no momento da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o *Questionário de Satisfação no Trabalho*, adaptado por Carvalho-Freitas (2007) a partir do modelo proposto por Walton (1973). O questionário é composto por questões fechadas e utiliza a escala *Likert* de seis pontos para medição. As respostas dos participantes da amostra foram registradas na forma de banco de dados, através do programa de informática *SPSS for windows*.

Os dados foram analisados através da estatística descritiva, o que consistiu na análise das respostas dadas às afirmativas referentes aos oito fatores analisados por região. Além disso, foi feita uma análise da variância (ANOVA) das médias encontradas por cada fator, por região, com o objetivo de comparar e verificar se havia diferença entre as mesmas.

Análise dos dados

Inicialmente será apresentada a caracterização das amostras pesquisadas (pessoas com deficiência residentes na RMBH e pessoas com deficiência residentes na RMVA). Posteriormente, serão apresentados os oito fatores identificados e respectivos resultados encontrados. Por último, a análise da variância das diferentes médias por fatores em cada região, que foi feita através da Análise de Variância (ANOVA), com o objetivo de averiguar a existência de médias diferentes nas duas regiões pesquisadas.

Caracterização da amostra

Foi possível observar, em relação ao sexo e ao estado civil, tanto nas regiões pesquisadas quanto na amostra total, que a maioria das pessoas entrevistadas é do sexo masculino (56,3%) e solteira (65,8%). Sobre a idade, a maior parte dos entrevistados possui a partir de 26 anos (75,8%). Contudo, na RMBH, há um número bastante aproximado de pessoas nas faixas etárias de 26-30 anos (38,8%) e 31-35 anos (36,7%). O mesmo não ocorre na RMVA, na qual há uma diferença mais significativa entre estas faixas: 47,4% e 23,7%, respectivamente. Considerando toda a amostra com relação ao nível de escolaridade, observa-se que a maioria dos entrevistados possui o Ensino Médio Completo (47,1%), sendo que 23% possuem escolaridade inferior e 29,1% superior a este nível. A respeito do tipo de deficiência

que possuíam, o maior número de pessoas apresentava deficiência física (73,6%), sendo 71,4% na RMBH e 76,3% na RMVA. Com relação ao tempo de permanência no atual emprego, 32,1% da amostra total relatou estar empregada há menos de um ano e 63,1% de um a dez anos. Sobre o nível salarial total, a grande maioria (72,6%) afirmou receber até três salários mínimos.

Fatores analisados

Fator 1 – Remuneração

A respeito do salário recebido, ao considerar a média das respostas por região pesquisada e no total, observou-se uma ausência de consenso com relação à percepção de satisfação para com o mesmo. Sobre os benefícios recebidos, notou-se que a maior parte dos entrevistados, em ambas as regiões, apresentam tendência à satisfação.

Fator 2 – Condições de trabalho

Ao considerar as condições de trabalho que possuem, a maior parte da amostra relatou satisfação para com as condições físicas presentes no local de trabalho, bem como o grau de segurança que percebem ao realizar suas tarefas. Com relação às adequações necessárias no ambiente de trabalho para a realização do trabalho, a maioria declarou estar satisfeita com as adequações das instalações (banheiros, elevadores, sinalização sonora, etc) e com as modificações dos equipamentos para facilitação do trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis, etc).

Fator 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades

Referente às possibilidades de usar e desenvolver suas capacidades durante a realização de suas tarefas, a maior parte dos entrevistados relatou uma percepção satisfatória sobre a liberdade de ação que possuem para executá-las e com as possibilidades de realizá-las do início ao fim. Constatou-se também, satisfação com relação às oportunidades de realizar atividades desafiantes e criativas, bem como as possibilidades de aplicar os conhecimentos e habilidades que possuem na realização do trabalho.

Fator 4 – Oportunidades de crescimento profissional

Com relação às oportunidades oferecidas pela instituição que pertencem para progredirem na carreira e desenvolverem conhecimentos e/ou habilidades relativas às funções que desempenham, a maior parte das pessoas com deficiência residentes na RMVA afirmou que está satisfeita para com essas questões. O mesmo não ocorreu na amostra de pessoas residentes na RMBH, as quais, em média, relataram insatisfação com relação aos pontos citados. Entretanto, a respeito das possibilidades que possuem para aplicar os conhecimentos adquiridos no desenvolvimento das atividades e com a segurança que possuem quanto ao

futuro na instituição, a maior parte dos entrevistados de ambas as regiões tendem a apresentar uma percepção satisfatória sobre essas questões.

Fator 5 – Integração social na organização

Referente aos relacionamentos sociais estabelecidos na instituição (com superiores, colegas de trabalho e clima percebido no local de trabalho), a maioria dos entrevistados, em ambas as regiões, afirmaram que estão satisfeitos com os mesmos. Essa percepção também foi relatada com relação à maneira com que os conflitos são resolvidos nas instituições em que trabalham.

Fator 6 – Direitos na instituição

Sobre o respeito que percebem aos direitos estabelecidos em lei e com a liberdade que possuem para reivindicá-los, a maior parte dos entrevistados relatou que está satisfeita com essas questões. Entretanto, ao considerar o empenho da instituição para implementar as sugestões feitas pelos entrevistados e colegas de trabalho, os sujeitos residentes na RMVA relataram que estão satisfeitos, o que difere do resultado encontrado na RMBH, onde os entrevistados afirmaram estar insatisfeitos com essa questão.

Fator 7 – Equilíbrio trabalho e vida

A respeito do equilíbrio entre trabalho e vida que possui, a maioria afirmou estar satisfeita com o espaço de tempo que o trabalho ocupa na vida, com o tempo que resta para se dedicarem ao lazer, e conseqüentemente, com o equilíbrio entre o trabalho e lazer que possuem.

Fator 8 – Relevância do trabalho

Com relação à relevância do trabalho que exercem, a maioria relatou estar satisfeita com o respeito que a sociedade à instituição em que trabalham, com a importância das atividades que executam e com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao desempenhá-las.

Diferenças entre as médias dos fatores por região

Foi realizada a Análise da Variância (ANOVA) para verificar se havia diferenças entre as médias dos resultados obtidos na RMBH e na RMVA nos fatores analisados. Observou-se que os resultados encontrados em todos os fatores pesquisados referentes à satisfação no trabalho das pessoas com deficiência residentes na Região Metropolitana de Belo Horizonte e na Região Metropolitana do Vale do Aço não apresentaram diferença significativa.

Considerações finais

Ao considerar a análise dos dados obtidos, verificou-se que a maioria dos entrevistados, em ambas as regiões pesquisadas, demonstrou estar satisfeita com relação aos

seguintes fatores pesquisados: *Condições de trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Integração social, Direitos na instituição, Equilíbrio trabalho e vida* e *Relevância do trabalho*.

É importante considerar as dificuldades que as pessoas percebem para se inserir no mercado de trabalho. Segundo Marques, Almeida, Carvalho-Freitas e Reis (2006), em uma pesquisa sobre a percepção das pessoas com deficiência não-empregadas a respeito da inserção no mercado formal de trabalho, houve por parte da maioria dos entrevistados, o relato de que já perderam oportunidade de emprego por possuírem alguma deficiência e que já se sentiram discriminados ao pleitear uma vaga do mesmo. Esses fatos podem possivelmente contribuir para que quando as pessoas com deficiência consigam um emprego, tenham uma tendência a valorizá-lo e avaliar positivamente sua situação. Contudo, essa hipótese precisa ser verificada em futuras pesquisas.

Entretanto, pôde ser observada também a ausência de satisfação, em toda a amostra, com relação alguns itens. No fator *Remuneração*, foi verificada a falta de consenso sobre o salário recebido. E no fator *Oportunidades de crescimento profissional*, a insatisfação foi verificada nos seguintes itens: referentes às oportunidades de promoção que a instituição oferece para possível progresso na carreira e àquelas disponibilizadas para o desenvolvimento de novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à função.

A falta de satisfação com relação ao salário pode ser entendida como uma insatisfação mais generalizada dos trabalhadores, já que os salários são os mesmos, independente de serem pessoas com ou sem deficiência. No entanto, com relação à insatisfação com a oportunidade de crescimento na organização faz-se necessário verificar a forma como os gestores dessas pessoas percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho relativas a essas pessoas, uma vez que a forma como se encara a deficiência poderá implicar em maiores ou menores possibilidades de valorização e reconhecimento do trabalho dessa categoria.

Deste modo, é possível constatar que apesar da maioria dos fatores ter sido percebida de forma satisfatória por parte das pessoas com deficiência entrevistadas, se faz necessária uma maior atenção por parte dos órgãos empregatícios sobre a gestão do trabalho destas pessoas. Uma vez que somente essa atenção por parte dos gestores sobre a importância da mesma torna possível a construção de uma atitude ética que pode se ampliar e ser adotada como valor e prática nas organizações (HEINSKI e BIGNETTI, 2002).

Além disso, tal conscientização se configura de maneira imprescindível para uma melhor adequação das políticas e práticas de trabalho às especificidades do grupo estudado, fato necessário para a melhoria e manutenção constante da satisfação no trabalho por parte do

mesmo. Ressalta-se que o trabalho se configura para as pessoas com deficiência como uma forma de obtenção de reconhecimento social, recompensa social e econômica e manutenção de sua sobrevivência (MARTINS, 1996).

Referências bibliográficas

BATISTA, C. A. M. *Inclusão*: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

BRASIL. *Lei n. 8.213,* de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. *Decreto n. 3.298,* de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras* - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no Mercado de Trabalho: um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. *Anais eletrônicos...* Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

GOSS, D; GOSS, F; ADAM-SMITH, D. Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. *The International Journal of Human Resource Management*, 11:4, p. 807-821, Aug. 2000.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Cladea, 2002. Porto Alegre. *Anais eletrônicos...*, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: http://www.ibge.gov.br. Acesso em 05 abr. 2007.

LEWIS, G. B., ALLEE, C. L. The impact of disabilities on Federal Career Success. *Public Administration Review*, v. 53, n. 4, p. 389-397, july/aug. 1992.

MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N. ; Reis, C. S. Percepções das pessoas com deficiência residentes na Região do Vale do Aço em relação à inclusão no mercado formal de trabalho. In: XV Semana de Iniciação Científica da Universidade Federal de Minas Gerais, 2006, Belo Horizonte. XV Semana de Iniciação Científica da UFMG. Belo Horizonte: UFMG, 2006 Cd-rom.

MARTINS, S. M. F. C. Deficiência física e mercado de trabalho: o ponto de vista do trabalhador deficiente. *Consciência*, Palmas-Pr, v. 10, n. 1, p. 55-70, jan./jun. 1996.

NERI, M. *et al*. *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 188 p.

OLIVEIRA, M. H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. *Em Aberto*, Brasília, ano 13, n. 60, p. 106-108, out./dez. 1993.

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

SILVA, O. M. *Uma questão de competência*. São Paulo: Memnon, 1993, 127 p.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*. 1973. p. 11-21.