



Universidade Federal
de São João del-Rei

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA**

Orisvaldo Antônio da Silva

**Inclusão efetiva, desenho do trabalho e satisfação no trabalho: possíveis
compreensões a partir das percepções dos funcionários com diferença
funcional de uma Instituição de Ensino Superior pública de Minas Gerais**

São João del-Rei
PPGPSI/ UFSJ
2019

Orisvaldo Antônio da Silva

Inclusão efetiva, desenho do trabalho e satisfação no trabalho: possíveis compreensões a partir das percepções dos funcionários com diferença funcional de uma Instituição de Ensino Superior pública de Minas Gerais

Dissertação (modalidade artigo) apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia
Linha de Pesquisa: Instituições, Saúde e Sociedade

Orientador(a): Maria Nivalda de Carvalho Freitas

São João del-Rei
PPGPSI/ UFSJ
2019

Ficha catalográfica elaborada pela Divisão de Biblioteca (DIBIB)
e Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) da UFSJ,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586i Silva, Orisvaldo Antônio da.
Inclusão efetiva, desenho do trabalho e satisfação
no trabalho: possíveis compreensões a partir das
percepções dos funcionários com diferença funcional de
uma Instituição de Ensino Superior pública de Minas
Gerais / Orisvaldo Antônio da Silva ; orientadora
Maria Nivalda de Carvalho Freitas. -- São João del
Rei, 2019.
581 p.

Dissertação (Mestrado - Psicologia) --
Universidade Federal de São João del-Rei, 2019.

1. Inclusão no Trabalho. 2. Pessoas com
Deficiência. 3. Diversidade Funcional. 4.
Universidade Pública. 5. Desenho do Trabalho. I.
Carvalho Freitas, Maria Nivalda de, orient. II.
Título.



Universidade Federal
de São João del-Rei

10 anos

PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO
EM PSICOLOGIA
UFSJ



A Dissertação **“Inclusão efetiva, desenho do trabalho e satisfação no trabalho: possíveis compreensões a partir das percepções dos funcionários com diferença funcional de uma Instituição de Ensino Superior pública de Minas Gerais”**

elaborada por **Orisvaldo Antonio da Silva**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRE EM PSICOLOGIA

São João del-Rei, 02 de abril de 2019

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Maria Nivalda de Carvalho Freitas - (UFSJ)
Orientadora

Prof. Dr. Angelo Brigato Esther - (UFJF)

Prof. Dr. Marcos Vieira Silva - (UFSJ)

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar agradeço a Deus pelas bênçãos recebidas, pelos livramentos e pelas portas que foram abertas a longo de minha vida, que possibilitaram a conquista de mais uma realização, a oportunidade de cursar o mestrado em psicologia.

A minha amada esposa, Cleuzilaine Vieira da Silva, sempre companheira e meu alicerce em todos os momentos.

Ao meu filho Nicolas. Embora ainda um bebê, gerou em mim, com seu nascimento, a motivação adicional necessária para persistir no desenvolvimento da presente dissertação.

Ao meu pai, Ozanam, e a minha mãe, Glória, que me incentivaram a estudar desde criança. Mesmo diante de um contexto social desfavorável, eles sempre apoiaram os filhos a estudarem.

Aos meus irmãos, Francielle, Reinaldo e Reginaldo, pessoas especiais em minha vida.

A todos os meus familiares. Em especial a minha avó Barbara (Dinvó) que, mesmo longe, ora por mim. Neste espaço, também, lembro do padrinho Baltazar que, em vida, foi um exemplo de superação e de dedicação a família.

À professora Maria Nivalda, por sua orientação e dedicação no desenvolvimento deste trabalho. É uma profissional exemplar e uma pessoa admirável, sempre trata a todos com carinho e sabedoria.

Aos professores do mestrado que contribuíram para o meu aprendizado e crescimento.

Aos professores da banca, Marcos Vieira e Ângelo, pelas relevantes contribuições na qualificação, as quais foram decisivas para o desenvolvimento da pesquisa.

Aos colegas do mestrado em Psicologia, que, através das discussões em sala de aula, contribuíram para meu o aprendizado. Em especial agradeço o apoio do Alex e da Vanessa.

A todos os membros do Grupo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (Nace) pelas contribuições através das discussões a cerca de temas relacionados a presente pesquisa. Em especial agradeço a Raíssa, a Joyce e o Leonardo pelo auxílio na pesquisa de campo.

A Telma Valéria, chefia imediata, pelo apoio na realização do mestrado com a autorização do afastamento em tempo integral.

Ao André de Paiva, que me substituiu na chefia do Sinac e assumiu, no período de meu afastamento, todas as atividades do setor, possibilitando, assim, minha dedicação exclusiva à pesquisa.

À UFSJ, em especial aos colegas de trabalho da Proex, pelo carinho e pelo acolhimento no local de trabalho.

A todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para o meu sucesso e para a formação de meu eu.

RESUMO

As pessoas pertencentes ao grupo de diversidade funcional (pessoas com deficiência) compõem uma parcela expressiva da população brasileira, já que 15.791.945 habitantes, 7,65% da população, declararam possuírem pelo menos uma das diferenças funcionais, com grau severo ou de grande dificuldade, investigadas no censo demográfico 2010 (IBGE, 2010). Contudo, a despeito de ações afirmativas previstas na legislação, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho não tem sido ampla, pois, sempre representaram menos de 1% dos vínculos de trabalho (setor público e privado) (Garcia, Benevides, & Alencar, 2017). No setor público, conforme é percebido na Relação Anual sobre Informações Sociais (RAIS) (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2016), os servidores públicos com diferença funcional representam 0,33% da totalidade de servidores. Logo, se teve como problema as dificuldades na inclusão de pessoas com diferença funcional na Administração Pública. Assim, a presente pesquisa objetivou compreender a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional (pessoas com deficiência) em uma Universidade Pública Federal, considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos. Logo, foi realizado um estudo de caso, de natureza exploratória e descritiva, sendo a investigação desenvolvida com uso de métodos mistos, sendo empregado o grupo focal (abordagem qualitativa) e aplicados, na abordagem quantitativa, o WDQ (Questionário de Desenho do Trabalho), adaptado e validado por Borges-Andrade et al. (2018) e o ISQVT (Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho), validado por Carvalho-Freitas (2007). Em relação aos principais resultados e conclusões, foram identificadas algumas evidências que fragilizam a efetividade da inclusão, principalmente relacionadas às condições de acessibilidade. Quanto ao desenho do trabalho, os maiores níveis de concordância se referem a realização de múltiplas tarefas, ao suporte social, ao significado da tarefa e a autonomia (decisão, realização e planificação do trabalho), características que estão alinhadas com o perfil educacional dos sujeitos pesquisados. Já a satisfação com o trabalho tem forte relação com a realização profissional e com o valor simbólico atribuído à missão social de ser servidor público.

Palavras Chave: Deficiência. Diversidade Funcional. Acessibilidade. Universidade Pública. Desenho do Trabalho.

ABSTRACT

Persons belonging to functional diversity group (physically challenged) comprise an expressive part of Brazilian population: 15,791,945 inhabitants, i.e. 6.65% of the national population, presenting at least one form of work difference at a severe level or presenting great difficulty, according to the investigations from the Brasil Demographic Census in 2010. Nevertheless, despite affirmative actions in legislation, these persons have not been widely included in the work force, as they have always represented less than 1% of work contracts in both public and private sectors (Garcia, Benevides, & Alencar, 2017). In the public sector, people with functional difference represent 0.33% of the totality of workers (MTE, 2016). Thus, the problem arose as difficulties in the inclusion of persons with functional difference in Public Administration. This research aimed to comprehend the effectiveness of the inclusion of persons with functional difference (people with disability) in a Federal Public University and their possible relations with work design and work satisfaction, from the perspective of these workers' perception. An exploratory and descriptive case study followed, employing the focal group (qualitative approach) and, in a quantitative approach, WDQ (Work Design Questionnaire) and ISQVT (Satisfaction with Quality of Live at Work Inventory), validated by Carvalho-Freitas (2007). Concerning the main results and conclusions, evidences stood out compromising the effectiveness of inclusion, especially regarding accessibility conditions. As for work design, the greatest levels of concordance regard performing multiple tasks, social support, meaningful tasks, and autonomy (decision, performance, and planning the work); these features are aligned with the education profile of the researched subjects. Work satisfaction presented a strong relation with professional realization and symbolic meaning attributed to the social mission of being a public worker.

Keywords: Physically Challenged. Functional Diversity. Accessibility. Public University. Work Design.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	12
1.1 Concepções históricas de deficiência	13
1.2 Do modelo individual da deficiência ao modelo da diversidade.....	15
1.3 Reflexões sobre o conceito de deficiência.....	18
1.4 Diversidade funcional e diferença funcional	19
1.6 O cenário da inclusão na Administração Pública	20
1.7 Breve apresentação dos parâmetros de análise do binômio inclusão/ exclusão	21
2 OBJETIVOS	24
2.1 Objetivo Geral	24
2.2 Objetivos Específicos	24
3 METODOLOGIA BÁSICA UTILIZADA	25
4 ARTIGO – Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional	27
4.1 INTRODUÇÃO.....	28
4.2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	29
4.2.1 Reflexões sobre o conceito de Diversidade Funcional.....	29
4.2.2 A inclusão de pessoas com diferença funcional na Administração Pública brasileira.....	31
4.2.3 Parâmetros de análise da inclusão em situações de trabalho.....	33
4.2.3.1 Parâmetro ético e normativo.....	33
4.2.3.2 Parâmetros ambientais e organizacionais	34
4.2.3.3 Parâmetros Psicossociais	35
4.3 METODOLOGIA.....	38
4.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	41
4.4.1 Caracterização dos participantes da pesquisa.....	41
4.4.2 Análise e discussão do desenho e da satisfação com o trabalho	42
4.4.3 Efetividade da inclusão e suas relações com o desenho do trabalho e a satisfação no trabalho	47
4.4.3.1 Parâmetro ético e normativo.....	48
4.4.3.2 Parâmetros ambientais e organizacionais	49
4.4.3.3 Parâmetros Psicossociais	51
4.5 CONCLUSÃO.....	54
4.6 REFERÊNCIAS	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
6 REFERÊNCIAS DA APRESENTAÇÃO	65
7 ANEXOS	71

7.1 Anexo 1 –Questões disparadoras para a realização do grupo focal	71
7.2 Anexo 2 – Questionário de Desenho do Trabalho – WDQ (versão adaptada para o Brasil)	73
7.3 Anexo 3 – Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho – ISQVT	76
7.4 Anexo 4 - Termo de consentimento livre e esclarecido para participação em pesquisa	79
7.5 Anexo 5 – Termo de consentimento livre, após esclarecimento	81

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Vínculos empregatícios no Brasil, RAIS 2016.....	32
Tabela 2 Características dos participantes da pesquisa (n igual a 7).....	41
Tabela 3 Médias e desvios padrão WDQ	43
Tabela 4 Médias e desvios padrão ISQVT	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais concepções históricas de deficiência/diferença funcional.....	14
Quadro 2 Algumas informações de cada participante da pesquisa	42

1 APRESENTAÇÃO

Inicialmente apresento a motivação para a realização desta pesquisa, que foi fruto de um processo histórico relacionado, principalmente, a três dimensões:

Primeiro, às vivências do dia-a-dia, enquanto pessoa com baixa-visão (deficiência visual), sinto diariamente os reflexos de uma sociedade despreparada para incluir a todos, negligente com as questões relacionadas à acessibilidade e à eliminação das diversas barreiras existentes, embora eu considere ter havido alguns avanços nos últimos anos.

Segundo, às vivências acadêmicas, enquanto estudante tive muitas barreiras para prosseguir com os estudos, principalmente da graduação em diante, visto a redução de minha acuidade visual e do campo visual. Contudo, em função do esforço pessoal e de minha expertise em buscar conhecimentos em relação as ferramentas de acessibilidade, principalmente no uso do computador, consegui superar boa parte das barreiras, concluindo a graduação em administração e a especialização em Gestão Empresarial, de modo que, alguns anos depois, o mestrado em psicologia surgiu como novo desafio e possibilidade nessa dimensão.

Terceiro, às vivências profissionais. Essa dimensão de minha vida foi muito desafiadora, pois tive muitas dificuldades em conseguir emprego. Visto que não havia muita disposição das empresas para empenharem um esforço maior na adaptação/ mudanças nos cargos ou na compra de tecnologias assistivas, principalmente em micro e pequenas empresas. Ainda mais que não havia nenhum tipo de orientação nesse sentido, nem para as empresas nem para mim. Nas empresas em que trabalhei consegui desenvolver as atividades mais em função do esforço pessoal em pesquisar as ferramentas de informática, do que do fornecimento de condições específicas de trabalho por parte das empresas.

Em relação ao setor privado, somente em uma empresa de grande porte que trabalhei, houve a compra de softwares e de lupas para o desenvolvimento das atividades. Porém, estas tinham que ser desenvolvidas conforme estava no manual normativo, ou seja, eu que tinha que me adaptar. A partir disso, escutei frases do tipo “nesse local não há atividade para você”. Isto justificou uma pressão para eu aceitar mudar para outra cidade, no que diziam “você está no contrato de experiência e lá é mais fácil de ter uma atividade para você”. Assim, foi mais fácil me transferirem para uma unidade maior da empresa do que adequar as condições de trabalho no local que havia sido inicialmente contratado. Mesmo na unidade maior havia sérios problemas, principalmente relacionados à falta de acessibilidade nos

sistemas institucionais e na intranet, o que me levou a ter que desempenhar atividades de pouca relevância.

Após ingressar em uma instituição pública, através de concurso público, tive outras possibilidades profissionais. Na Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) houve uma maior flexibilidade em relação ao “como fazer”, mas as adaptações foram implementadas por mim, graças a minha expertise no uso do computador com leitor de telas e configurações mais acessíveis. De modo que não houve ação ativa da área de gestão de pessoas nesse processo. Assim, assumi a chefia do Setor de Inclusão e Assuntos Comunitários (Sinac), setor criado para implementar ações visando a inclusão de alunos com diferença funcional¹ na instituição. Acredito que essa flexibilidade é mais uma característica do ambiente de trabalho em que fui lotado do que uma realidade geral da instituição, pois o meu processo de inclusão foi mais calcado em minhas atitudes pessoais e no fato de a dinâmica das minhas atividades serem desenvolvidas, predominantemente, através de recursos de informática.

A partir daí, despertou em mim o interesse em investigar sobre a efetividade da inclusão dos demais servidores com diferença funcional lotados na instituição, sob o olhar de suas percepções de inclusão. Considerando as características singulares de cada um, às distintas realidades em situações de trabalho vivenciadas e o nível de satisfação profissional. Assim, acredito poder contribuir com a otimização da gestão de pessoas na instituição, dada a diversidade de seus servidores. Além disso, há o potencial do estudo possibilitar avanços no campo do conhecimento para a construção de soluções de inclusão para serem aplicadas no âmbito da Administração Pública e nas organizações de trabalho em geral.

Desse modo, é apresentado abaixo algumas reflexões/ discussões que possibilitaram o desenvolvimento da pesquisa e a elaboração de uma artigo científico (produto principal exigido pelo Programa de Mestrado em Psicologia da UFSJ) que foi submetido para publicação em um periódico nacional.

1.1 Concepções históricas de deficiência

Ao longo dos tempos as pessoas que apresentavam alguma deficiência/diferença funcional foram tratadas sob distintas concepções. Para compreender esse processo

¹ Terminologia utilizada em várias publicações para se referir ao grupo das pessoas com deficiência. Quando se refere ao indivíduo com deficiência, o termo utilizado é pessoa com diferença funcional (essa questão terminológica é discutida em seção específica deste documento).

histórico, Carvalho-Freitas (2007) apresenta seis modelos ou matrizes interpretativas sobre o contexto de surgimento de cada forma predominante de pensamento sobre a deficiência/diferença funcional e suas repercussões nas ações em relação à essas pessoas, as quais estão sintetizadas no quadro abaixo:

Quadro 1 - Principais concepções históricas de deficiência/diferença funcional

Matriz de interpretação predominante	Origem	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com Deficiência/diferença funcional
Subsistência/sobrevivência	Grécia Antiga	Ações de exclusão ou inclusão social com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, por meio do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Período Clássico (entre o séc. VI a. C. e o ano 322 a. C)	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração
Espiritual	Idade Média (Séc. IV ao Séc. XIV)	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade, separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é o fator determinante dessa matriz
Normalidade	Idade Moderna (séc. XV ao séc. XVIII)	Segregação /integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa mediante sua “retificação” e adequação social
Inclusão social	Séc. XX	Inclusão das pessoas com deficiência/diferença funcional nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas a partir das modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos
Técnica	Atualidade	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência/diferença funcional e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações

Fonte: Adaptado de Carvalho-Freitas (2007)

A partir do quadro acima, observa-se o predomínio de ações sociais baseadas na exclusão social, na segregação/caridade e na segregação/integração, de modo que somente a partir do séc. XX que se iniciou a possibilidade de inclusão dessas pessoas na sociedade a partir de modificações dos espaços sociais. Aliás, a identificação das matrizes de interpretação da deficiência, didaticamente, possibilita entender as práticas sociais em relação às pessoas com deficiência no contexto histórico e nos dias atuais.

Assim, Carvalho-Freitas e Marques (2007) destacam que as matrizes de interpretação da deficiência constituem instrumentos para melhor compreender determinada realidade, sem, contudo, reproduzi-la. Salientam que as seis matrizes estão presentes na atualidade e que podem ser utilizadas como instrumento heurístico para investigação das concepções de deficiência/diferença funcional predominantes nas organizações de trabalho. Deste modo, na visão dos autores, saber como as pessoas com diferença funcional são vistas pela instituição poderá contribuir para melhor gestão da diversidade, deslocando a deficiência do indivíduo (problema individual) para as relações (sociedade).

Cabe destacar que não se tem, entre os pesquisadores, um consenso sobre o conceito de diversidade, que pode ser entendido e explicado a partir de diferentes campos e perspectivas teóricas (Carvalho-Freitas, Tette, Nepomuceno, Paiva, Silva e Silva, 2018). De um modo geral, diversidade pode ser definida como “um fenômeno social e, portanto, historicamente determinado, que se refere à atribuição de diferenças entre pessoas, oriundas de categorizações sociais, que as congregam em grupos com características semelhantes entre si e diferentes de outros grupos” (Carvalho-Freitas, Silva, Tette e Silva, 2017, p.178), podendo essas diferenças serem analisadas a partir de perspectivas diversas como a da justiça social, do acesso ao poder, etc. Shore et al., 2009, por seu turno, define gestão da diversidade como diferenças que se tem que administrar. Nesse sentido, há uma distinção conceitual entre diversidade como fenômeno social e gestão da diversidade, como práticas necessárias para administrar as diferenças de pertencimentos grupais (diversidade racial, de gênero, funcional, etc.) em determinados contextos (Carvalho-Freitas et al. 2017).

1.2 Do modelo individual da deficiência ao modelo da diversidade

Ao longo dos tempos vários modelos conceituais de deficiência foram desenvolvidos. Nos extremos, estes podem ser caracterizados como o modelo individual (médico) e modelo social (Palmer e Harley, 2012).

O modelo individual, também conhecido como modelo biomédico, surgiu a partir do século XIX e se caracteriza por considerar a deficiência como uma desvantagem natural, um problema individual (Diniz, 2007; Oliver, 1990 e Barnes et al., 1999) e como característica principal reduz a “compreensão do fenômeno às lesões e aos impedimentos do corpo” (Gesser et al., 2012:558). Em relação a esse modelo, Palmer e Harley (2012) observam que os comprometimentos corporais levam a perda do funcionamento físico e a perda do papel social. Os autores ressaltam que as intervenções são predominantemente médicas, por meio

da reabilitação e de cuidados institucionais, como: programas de assistência social, a educação especial e a formação profissional orientada para a adequação do indivíduo.

O modelo social, segundo (Mike Oliver, 2013), teve sua origem a partir do documento de Princípios Fundamentais da Deficiência, publicado na Inglaterra, a partir das reflexões das próprias pessoas com deficiência. O argumento basilar desse documento é que as pessoas com deficiência não são incapacitadas por suas lesões ou comprometimentos corporais, mas pelas barreiras incapacitantes presentes na sociedade (UPIAS, 1976). Desse modo, não é a função corporal que limita as pessoas com deficiência, mas a estrutura social (Barney, 2012; Diniz et al., 2009). A deficiência é entendida como “uma situação social e, em particular, uma forma de opressão social imposta às pessoas com deficiências, que é causada por barreiras sociais e ambientais que as excluem da participação na sociedade” (Kazou, 2017:25).

Para Diniz (2007) habitar um corpo com impedimentos físicos, intelectuais e sensoriais é uma das formas de estar no mundo. Canguilhem (2006), por sua vez, discute a questão da anomalia como fato biológico, argumentando que a doença/anomalia é capaz de instituir novas normas, ou seja, de propiciar o surgimento de novas possibilidades de funcionamento do corpo. Sendo assim, Canguilhem (2006) enfatiza o caráter social das formas de ser e estar no mundo, até então predominantemente vistas como uma questão meramente biológica. Para ele a sociedade diferencia um indivíduo como desviante da norma, como possuidor de um corpo anormal pelo fato de o mesmo não estar em conformidade como o padrão, com a maioria.

Assim, ancorados nos pressupostos do modelo social da deficiência, pesquisadores como Oliver (1996), Watson, Roulstone e Thomas (2012), por exemplo, propõem a mudança do foco nos impedimentos físicos das pessoas com deficiência para os seus direitos, cabendo a sociedade promover os meios para a garantia de igualdade de oportunidades, logo, de acordo com Haegele e Hodge (2016), “o modelo social sugere que a construção de soluções não deve ser dirigida ao indivíduo, mas sim à sociedade” (p. 197). Neste mesmo sentido Barney (2012) considera que “o modelo social da deficiência afirma claramente que a sociedade, não a função corporal, é o que limita as pessoas com deficiência” (p. 3), ou seja, a existência de inúmeras barreiras e o despreparo social para incluir todos refletem, historicamente, a forma opressora, de um lado, e a forma negligente, de outro, como tem sido tratada as diferenças tidas como socialmente negativas.

De tal modo, quando a deficiência é considerada principalmente um problema pessoal relacionado a deficit, o foco permanece diretamente no indivíduo para superar suas

deficiências. Quando o modelo social é usado para explorar o que é realmente limitante para as pessoas com deficiência, o foco se volta para questões de relações humanas que são suscetíveis a estereótipos e estigmas sobre a deficiência como uma experiência de vida (Barney, 2012).

Mesmo havendo algumas críticas ao modelo social, Mike Oliver (2013) ressalta que ele é um instrumento para melhorar a vida das pessoas e se tornou um veículo para o desenvolvimento de uma consciência coletiva sobre deficiência, propiciou a minimização de barreiras, o desenvolvimento de ações de acessibilidade nos espaços sociais e tornou ilegal a discriminação. Apesar disso, várias barreiras ainda continuam existindo, principalmente a hegemonia da educação especial e as várias soluções em situações de trabalho ainda orientadas pelo modelo individual (Oliver, 2013). O autor enfatiza que se concentrar em deficiência e na diferença só contribui para despolitizar o modelo social e não conduz ao desenvolvimento de abordagens ou modelos alternativos para a defesa das pessoas com deficiência, ou seja, focar apenas no indivíduo com “problemas” ou “defeitos” não ajuda na construção de novas possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência. É necessário que a discussão alcance uma maior amplitude, abrangendo questões relacionadas a estrutura social, o que inclui ações no sentido de modificar os padrões definidos sob a ótica do “corpo perfeito” para contemplar as diferenças individuais, inclusive corporais, como novas possibilidades de estar no mundo.

Com o objetivo de mudar o foco dos comprometimentos corporais para o campo da dignidade humana, tem sido desenvolvido, principalmente na Espanha, o modelo da diversidade. Segundo Romañach Cabrero (2009) e Palacios, Romañach, Ferreira, & Ferrante (2012), esse modelo compartilha dos princípios do modelo social e introduz os princípios da bioética nas discussões e nas possibilidades de intervenção. Nesse sentido, Romañach Cabrero (2009) enfatizam a dignidade intrínseca ou moral e a dignidade extrínseca ou jurídica. Para os autores, a primeira trouxe das discussões da bioética o valor da vida humana, independentemente da forma de sua manifestação. Já o segundo, relaciona-se aos direitos e as condições de vida, as quais definem as normas de convivência social e de interação como o meio. Assim, as pessoas são consideradas sujeitos de direitos, possuidoras de autonomia e de capacidade de gerirem suas vidas, fazendo suas escolhas de forma independente, sendo-lhes garantido igualdade de oportunidades, ou seja, o enfoque é na dignidade e nos direitos humanos.

1.3 Reflexões sobre o conceito de deficiência

Atualmente o conceito de deficiência articula comprometimentos corporais em interação com as barreiras presentes na estrutura social e no ambiente, como se pode perceber na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2001, e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, realizada, em 2007, pela Organização das Nações Unidas (ONU), ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008 (Congresso Nacional, 2008).

Além disso, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), realizada em 2007 pela Organização das Nações Unidas (ONU) foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, com valor de emenda constitucional, através da promulgação do Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008. Em 2015, o conceito de deficiência definido na CDPD também foi adotado na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), a lei nº 13.146/ 2015.

De acordo com Di Nubila e Buchalla (2008), a CIF é um instrumento desenvolvido para descrever o estado de saúde. Deste modo, Araujo e Buchalla (2015, p.720) destacam que a CIF

propõe um modelo conceitual de funcionalidade e incapacidade no qual há uma influência multidirecional entre seus elementos: funções e estruturas do corpo, atividade e participação e fatores contextuais, representados pelo ambiente e por fatores pessoais. Essa composição fez com que o modelo fosse denominado biopsicossocial (p. 720).

Já a CDPD, conforme consta no Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008, definiu o seguinte conceito:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Tanto a CIF quanto a CDPD tem possibilitado o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a promoção da inclusão nos diversos espaços sociais e em situações de trabalho, pois a deficiência passou a ser entendida como resultado de uma sociedade despreparada para a diversidade humana (Santos, 2016).

Apesar disso, aparentemente a posição de Kazou (2017) faz sentido, ela afirma que, ao contrário do ponto de vista geralmente aceito, o conceito da CDPD não é baseado no

modelo social. A autora argumenta que o conceito se aproxima mais da CIF, inclusive Sherlaw e Hudebine (2015) afirmam a coerência da CDPD com a CIF. Nesse sentido, Romañach e Lobato (2005), Rodríguez Díaz e Ferreira (2010) destacam que a CIF, mesmo com uma proposta biopsicossocial, ainda mantém uma visão baseada em saúde e em normalidade, sendo mantidas concepções sociais do que é saudável e do que não é, do que é normal e do que não é. A CIF “ainda permanece bastante marcada por um modelo médico, mesmo que a noção de saúde seja ampliada ao bem-estar das pessoas.” (Plaisance, 2015, p.233). Assim, ainda é enfatizado um corpo com comprometimentos, que não funciona normalmente, o que se acredita contribuir para a manutenção de estigmas e de preconceitos.

1.4 Diversidade funcional e diferença funcional

A partir do modelo da diversidade, nos últimos anos algumas publicações no campo da inclusão tem refletido sobre o uso do termo pessoa com deficiência (Carvalho-Freitas et al., 2017; Pereira, 2009; Conejo e Balaguer, 2014; Romañach e Lobato, 2005; Palacios e Romañach, 2006; Romañach Cabrero, 2010; Palacios et al, 2012). Nesses estudos é proposto o uso da expressão diversidade funcional para se referir ao grupo das pessoas com deficiência.

Entende-se que, do ponto de vista cognitivo, o ser humano se vale de categorizações como estratégia de conhecimento e de economia psíquica, uma vez que essas categorizações o auxiliam a mais rapidamente responder às demandas sociais sem ter que analisar cada questão que se lhe apresenta no cotidiano (Myers, 2012). Nesse sentido, essas categorizações se valem de padrões que agrupam as situações e contextos. Dessa forma, a realidade é compreendida a partir de categorias. No entanto, quando essas categorizações veem carregadas de juízos de valor, a pertença a determinadas categorias passa a ser fonte de desqualificação, como o fator de ser pessoa com deficiência, pois remete à falta, à deficit.

Logo, admite-se que no cotidiano as pessoas também podem utilizar a terminologia “diferente” ou diferença funcional para fazer alusão a processos desqualificadores do outro. No entanto, diferença funcional, coloca as pessoas no grupo de diversidade funcional, assim como as demais categorizações de diversidade (racial, de gênero, de orientação sexual, etc.). A diferença funcional remete à possibilidades diversas de ser e estar no mundo, de realizar as atividades, de conhecimento. Pode-se nessa perspectiva ver e ouvir com as mãos, andar com o auxílio de instrumentos, conhecer o essencial, etc. Acredita-se que pensar a deficiência como diversidade funcional, pressuposto do modelo da diversidade (Carvalho-

Freitas et al., 2017) abre novas possibilidades em relação a inclusão e a eliminação de estigmas e de práticas discriminatórias, de modo que incluir a todos seja um valor para a sociedade. Porém, os usos futuros do termo definirão o quão restritivo ou não ele será apropriado pela sociedade.

Portanto, alinhado com a visão de Carvalho-Freitas et al. (2017) , que sugerem o uso da diversidade funcional como conceito genérico (guarda-chuva) para abranger as diversas “deficiências”, foram utilizadas neste trabalho, as expressões “pessoa com diferença funcional” e “pessoas com diversidade funcional” em substituição aos termos “pessoa com deficiência” e “pessoas com deficiência” respectivamente. Em princípio, esses termos não enfatizam os aspectos negativos, comum na terminologia “deficiência” (Pereira, 2009).

1.6 O cenário da inclusão na Administração Pública

As pessoas pertencentes ao grupo de diversidade funcional compõem uma parcela expressiva da população brasileira, já que 15.791.945 habitantes, 7,65% da população, declararam possuírem pelo menos uma das diferenças funcionais, com grau severo ou de grande dificuldade, investigadas no censo demográfico 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2010). Contudo, a despeito de ações afirmativas previstas na legislação (reservas de vagas prevista no decreto nº 3.298/1999, no decreto nº 9.508/2018 e na lei nº 8.112/1990, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho não tem sido ampla, pois, sempre representaram menos de 1% dos vínculos de trabalho (setor público e privado) (Garcia et al., 2017). No setor público, conforme é percebido na Relação Anual sobre Informações Sociais (RAIS) (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2016), os servidores públicos com diferença funcional representam 0,33% da totalidade de servidores. Sendo assim, se teve como problema as dificuldades na inclusão de pessoas com diferença funcional na Administração Pública.

Portanto, este panorama evidencia a importância de se conduzirem investigações sobre a inclusão também no setor público, visto que a maioria dos estudos tem sido realizados no setor privado. As pesquisas podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias, abrangendo inclusive o desenho do trabalho, visando a maior efetividade na inclusão de pessoas com diferença funcional nos ambientes de trabalho na administração pública, com potenciais reflexos na satisfação no trabalho.

1.7 Breve apresentação dos parâmetros de análise do binômio inclusão/ exclusão

Segundo Carvalho-Freitas et al. (2018), na sociedade capitalista, o fenômeno da inclusão se configura a partir da relação entre maioria (pessoas sem diferença funcional) e minoria (pessoas com diferença funcional), ou seja, em um binômio inclusão/ exclusão. Essa relação é marcada por desigualdades históricas, visto os diversos interesses de cada grupo e as diferentes possibilidades de voz e de reconhecimento. Visando compreender a efetividade da inclusão em situações de trabalho, os autores propõem 3 (três) parâmetros como parte da dimensão de análise. Tais parâmetros foram denominados de parâmetros ético e normativo; parâmetros ambientais e organizacionais e parâmetros psicossociais.

O parâmetro ético e normativo, de acordo com Carvalho-Freitas et al. (2018), diz respeito a forma como a inclusão é apropriada pela sociedade. Como valor (princípio ético universal que no Estado se objetiva para, também, contemplar as minorias) ou como norma (coerção como via para a busca da igualdade). Em outras palavras, diz respeito a forma como as pessoas com diferença funcional são vistas pela sociedade. São incluídas nos diversos espaços sociais, em especial no mercado de trabalho, com base no respeito a sua dignidade humana e no valor social de garantir oportunidades a todos. Ou são incluídas porque o Estado, a partir de adesão a tratados internacionais, institui leis para esse fim, de modo que a ação de incluir é somente por temor a sanções legais. Logo, não basta apenas as leis para a inclusão de pessoas com diferença funcional, é necessária esta questão estar presente na consciência de todas as pessoas. Apesar da existência da lei e de sua importância na eliminação de desigualdades históricas, a lei por si só não é capaz de garantir a inclusão, enquanto a sociedade não interiorizar a inclusão como valor, a lei apenas será aplicada de forma coercitiva (Carvalho-Freitas et al., 2018).

Os parâmetros ambientais e organizacionais se relacionam ao contexto de trabalho, que pode apresentar barreiras a acessibilidade que limitam as possibilidades profissionais das pessoas com diferença funcional (Carvalho-Freitas et al., 2018; Sassaki, 2010). Assim, Sassaki (2010), didaticamente, categorizou as barreiras como: arquitetônicas e urbanísticas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais. O autor destaca a necessidade de transformação dos ambientes físicos e da eliminação das diversas barreiras à acessibilidade presentes na sociedade e nas organizações, para que as pessoas com diferença funcional tenham as mesmas oportunidades das demais pessoas.

Visando ampliar as possibilidades de compreensão no parâmetro ambiental e organizacional, considerou-se importante, neste trabalho, também identificar as percepções

dos funcionários sobre o **desenho de seu trabalho**. Morgeson; Humphrey (2008) definem desenho do trabalho como o estudo, a criação e a modificação da composição, do conteúdo, da estrutura e do ambiente em que os trabalhos e funções são executados. Para Fernández Ríos et al. (2017) o desenho do trabalho está se tornando cada vez mais inclusivo e se relaciona a forma como as tarefas de trabalho são configuradas, através da relação entre as atividades de trabalho e o contexto organizacional em que elas ocorrem. Desse modo, acredita-se que o desenho do trabalho pode apresentar possíveis reflexos na efetividade da inclusão e na satisfação no trabalho, considerando a relação entre o indivíduo com os diversos fatores sociais e contextuais do trabalho.

Já os parâmetros psicossociais dizem respeito às experiências com o outro nos contextos sociais e em situações de trabalho, assim, o sentir-se incluído é uma dimensão importante a ser considerada e pode ser compreendida a partir de três fatores: da pertença, da singularidade/ autenticidade e da autonomia (Carvalho-Freitas et al., 2018). A pertença diz respeito ao senso de pertencimento, sentir-se parte do grupo (Shore et al., 2011; Jansen et al., 2014). A singularidade refere-se a possibilidade do indivíduo ser único e compreendido em suas particularidades (Shore et al., 2011). Já a autenticidade relaciona-se ao grau que o grupo permite e estimula as manifestações individuais dos membros, atuação em conformidade com o verdadeiro eu, e, ao mesmo tempo, incentiva a permanência no grupo (Jansen et al., 2014). Carvalho-Freitas et al. (2018) considera a singularidade/autenticidade como elementos indissociáveis, pois, entendem ser relevante tanto a necessidade do indivíduo ser apreciado em suas dimensões únicas quanto a possibilidade de não ter que gerenciar as impressões alheias ao se colocar perante o grupo. Já a autonomia relaciona-se a possibilidade do indivíduo agir de forma independente e de falar em seu próprio nome, através de normas e princípios que cada pessoa define como importantes para a sua vida, considerando também a interiorização dos valores sociais e dos critérios de reconhecimento compartilhados pela sociedade a que pertence (Carvalho-Freitas et al., 2018).

Com vistas a ampliação das possibilidades analíticas do grau da inclusão psicológica em situações de trabalho, outro fator considerado relevante foi a **satisfação no trabalho**, que, de modo geral, descreve os sentimentos, atitudes ou preferências dos funcionários no contexto laboral e pode variar de acordo com inúmeros fatores, inclusive com as diferenças individuais dos trabalhadores (Chen, 2008). Logo, diversas teorias foram desenvolvidas com o intuito de compreender a satisfação dos empregados e sua relação com a motivação (Brandão, Lima, Cabral, Santos, & Pessoa, 2014). Dentre elas se destaca a clássica teoria

bifatorial de Herzberg (1968), ao apresentar os fatores extrínsecos (higiênicos), que se mal gerenciados pela organização podem provocar insatisfação, e os fatores intrínsecos, que possibilitam a satisfação e a motivação.

Segundo Carvalho-Freitas; Marques (2009) as diversas teorias sobre satisfação com o trabalho, dentre elas a de Herzberg (1968), tiveram distintas influencias nos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desenvolvidos, em sua maioria, a partir da década de 1960. Os autores destacam que a busca da satisfação das necessidades individuais, os fatores ambientais e as possibilidades de recompensas em conformidade com as expectativas de cada trabalhador são relevantes para tais estudos. Desse modo, foram desenvolvidas várias abordagens sobre a QVT, que se apresentam como importantes alternativas em relação a satisfação no trabalho (Carvalho-Freitas & Marques, 2009).

Dentre as diversas abordagens de QVT, Walton (1973) situa a qualidade de vida no trabalho em um contexto de assegurar saúde e segurança dos trabalhadores, e de garantir os direitos de minorias, aspectos importantes para a inclusão de pessoas com diferença funcional no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas & Marques, 2009). Esse modelo “destaca questões elementares do ambiente laboral incluindo fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e remuneração, bem como questões relativas à satisfação individual e de autorrealização” (Rodrigues et al., 2017, p. 87). Desse modo, é possível identificar fatores extrínsecos e intrínsecos relacionados a insatisfação no trabalho.

É importante destacar que alguns autores evidenciam a necessidade de se atentar para determinadas peculiaridades do serviço público, distintas do setor privado, ao se investigar a satisfação no trabalho. Como a ausência da ênfase em competitividade (fator relacionado a busca de eficiência operacional e ao grau da satisfação dos funcionários) e a questão da estabilidade no emprego (Vieira et al., 2011; Brandão et al., 2014). Além disso, a nobreza da missão no serviço público é considerada um poderoso fator de motivação, pois, o senso de servir ao bem público tem grande peso na satisfação e na motivação dos servidores públicos com o trabalho (Vieira et al., 2011; Rodrigues; Reis Neto; Gonçalves Filho, 2014; Klein; Mascarenhas, 2016).

Portanto, acredita-se que, ao serem contemplados todos os três parâmetros, é possível perceber a efetividade da inclusão, mesmo diante da subjetividade de cada indivíduo em relação as suas percepções. Posto que os parâmetros são considerados padrões que possibilitam estabelecer comparações para analisar o binômio inclusão-exclusão (Carvalho-Freitas et al., 2018).

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Compreender a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional em uma Universidade Pública Federal, considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos.

2.2 Objetivos Específicos

- Compreender como os servidores com diferença funcional percebem a forma como são incluídos no ambiente de trabalho da instituição pesquisada
- Identificar as percepções dos servidores sobre o desenho de seu trabalho.
- Identificar o nível de satisfação no trabalho dos funcionários com diferença funcional.
- Contribuir para ampliar o conhecimento sobre a inclusão no trabalho de pessoas com diferença funcional.
- Contribuir com a gestão da diversidade nas organizações públicas, identificando fatores que, do ponto de vista das pessoas com diferença funcional, contribuem para que se sintam efetivamente incluídos.

3 METODOLOGIA BÁSICA UTILIZADA

Foi realizado um estudo de caso a cerca da inclusão em situações de trabalho em uma Universidade Pública brasileira. A pesquisa teve cunho exploratório, devido ao reduzido conhecimento sobre a inclusão em instituições públicas. Também teve carácter descritivo, que tem relação com a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (Kauark, Manhães, & Medeiros, 2010).

A pesquisa foi realizada em uma Universidade Federal situada em Minas Gerais com mais de 30 anos de fundação e com 1465 servidores públicos lotados, sendo 928 docentes e 537 técnicos administrativos em educação. Tal instituição foi escolhida devido a localização geográfica favorecer a etapa de campo, a concordância da área de gestão de pessoas e presunção de seu contexto organizacional ser similar ao das demais Universidades Federais. Sendo assim, após aprovação da realização da pesquisa de campo pelo comitê de ética competente, os 15 (quinze) servidores autodeclarados com diferença funcional foram convidados para participarem do estudo. Contudo apenas 7 (sete) profissionais aceitaram, os demais alegaram falta de interesse em participarem da pesquisa.

Em relação aos procedimentos metodológicos é importante sublinhar que o cientista social, ao abordar seu objeto de estudo, o faz, de forma explícita ou implícita, ancorado em pressupostos sobre a natureza do mundo social e a maneira como deve investigá-lo (Burrell e Morgan, 1979). Logo, para investigações no campo da psicologia organizacional e do trabalho (POT) são variados os métodos e as técnicas que podem ser empregados. Pois decorrem de distintas adesões a princípios ontológicos e a teorias epistemológicas (Abbad, Puentes-Palácios, & Gondim, 2014). Sendo assim, a pesquisa foi desenvolvida com o uso de métodos mistos na coleta/ construção e análise dos dados (predominância da abordagem qualitativa e utilização de métodos quantitativos descritivos de forma complementar), visto o intento de ampliar as possibilidades analíticas com a incorporação de mais informações ao desenho da pesquisa, o que potencializa a qualidade das conclusões do trabalho (Paranhos, Figueiredo Filho, Rocha, Silva Júnior, & Freitas, 2016). Logo, foi empregado o grupo focal (etapa qualitativa) e foram aplicados dois questionários (abordagem quantitativa), o WDQ (Questionário de Desenho do Trabalho), versão adaptada e validada para o Brasil por Borges-Andrade et al. (2018) e o ISQVT (Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho), versão validada por Carvalho-Freitas (2007).

Como a pesquisa envolveu multi métodos, o tratamento dos dados foi realizado de duas maneiras:

- 1) Análise de conteúdo, a partir da transcrição literal das falas dos participantes de dois grupos focais (etapa qualitativa).
- 2) Por meio do software SPSS, que possibilitou a análise descritiva dos dados dos questionários aplicados na etapa quantitativa.

Foram identificadas três categorias de análise principais: as barreiras a acessibilidade, o senso de pertença no grupo de trabalho (setor/ unidade) e a lei de cotas. É importante sublinhar que, a partir das falas dos participantes da pesquisa, foi possível identificar, empiricamente, os parâmetros adotados como referência para análise da inclusão.

4 ARTIGO – Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional

Inclusion, work design and satisfaction of public employees with functional differences

RESUMO

O objetivo deste artigo foi compreender a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional (deficiência), empregados em uma Universidade pública brasileira, considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, a partir da percepção desses sujeitos. Logo, foi realizado um estudo de caso, de natureza exploratória e descritiva, com a utilização de métodos mistos, sendo empregado o grupo focal (abordagem qualitativa) e aplicados, na abordagem quantitativa, o WDQ (Questionário de Desenho do Trabalho), adaptado e validado por Borges-Andrade et al. (2018) e o ISQVT (Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho), validado por Carvalho-Freitas (2007). Foram identificadas algumas evidências que fragilizam a efetividade da inclusão, principalmente relacionadas às condições de acessibilidade. Contudo, a satisfação com o trabalho tem forte relação com a realização profissional e com o valor simbólico atribuído à missão social de ser servidor público.

Palavras Chave: Deficiência. Diversidade Funcional. Acessibilidade. Universidade Pública.

ABSTRACT

This paper aims to comprehend how effectively employees with functional differences are included in a public university in Brazil and their possible relations with work design and work satisfaction from these subjects' perceptions. An exploratory and descriptive case study follows, using mixed methods, employing the focal group (qualitative approach) and the questionnaires WDQ (Work Design Questionnaire), adapted and validated by Borges-Andrade et al (2018), and ISQVT (Satisfaction with Quality of Live at Work Inventory), validated by Carvalho-Freitas (2007). Evidences found compromise the effectiveness of inclusion, especially concerning accessibility conditions. Work satisfaction revealed to be strongly related with professional realization and the symbolic value attributed to the social mission of being a public worker.

Keywords: Physically Challenged. Functional Diversity. Accessibility. Public University.

4.1 INTRODUÇÃO

As pessoas pertencentes ao grupo de diversidade funcional² compõem uma parcela expressiva da população do Brasil, já que 15.791.945 habitantes, 7,65% da população, declararam possuírem pelo menos uma das diferenças funcionais investigadas no censo demográfico 2010 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2010). Nesse recorte foram consideradas somente as pessoas que informaram terem grau severo ou de grande dificuldade. Logo, não contempla as pessoas que declararam no censo terem apenas algumas dificuldades, pois, é presumida uma reduzida necessidade de condições específicas de acessibilidade para a sua inclusão.

Mesmo apoiado por leis que favorecem a inclusão, ainda é difícil o acesso das pessoas com diferença funcional ao mercado de trabalho, o que muitas vezes têm sido justificado pela baixa qualificação profissional ou pelas práticas adotadas pelas empresas (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015), pois essas pessoas sempre representaram menos de 1% dos vínculos de trabalho, considerando o setor público e privado (GARCIA; BENEVIDES; ALENCAR, 2017). Nesse sentido, a inclusão de pessoas com diferença funcional ainda é um grande desafio a ser superado para efetiva inclusão social e em situações de trabalho dos grupos minoritários historicamente excluídos, dentre os quais se pode destacar o das pessoas com diferença funcional.

Sabe-se que inúmeras pesquisas têm sido desenvolvidas abordando a inclusão destas pessoas nos diversos contextos de trabalho, conforme revisões de literatura realizadas por Simonelli; Jackson (2017); Faria; Carvalho (2013); Ribeiro et al. (2014); Camargo; Goulart Júnior; Leite (2017). Contudo, observa-se que a maior parte das publicações encontradas se referem às pesquisas realizadas no setor privado e, predominantemente, foram desenvolvidas a partir da perspectiva da inserção no trabalho, que tem relação com a ideia de integração e, como característica, pouco ou nada exige das organizações em relação as modificações de atitudes, de espaços físicos, de objetos e de práticas sociais (SASSAKI, 2010).

Em relação às investigações realizadas no setor público, é possível citar Carvalho-Freitas; Suzano; Nepomuceno (2011); Nepomuceno (2013); Hoffmann; Traverso; Zanini (2014); Pereira; Bizelli; Leite (2017); Marques; Moreira; Lima (2017); Paiva; Bendassolli;

² Terminologia utilizada em várias publicações para se referir ao grupo das pessoas com deficiência. Quando se refere ao indivíduo com deficiência, o termo utilizado é pessoa com diferença funcional (essa questão terminológica é discutida em seção específica deste artigo)

Torres (2015), contudo, ainda permanecem algumas lacunas em relação a inclusão e sobre a satisfação dos servidores públicos com diferença funcional. Logo, tem-se como problema o desafio da inclusão dessas pessoas nos ambientes de trabalho na Administração Pública, visto que representam apenas 0,33% dos servidores públicos, conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE), 2016).

Para Mor Barak (2015) o grau no qual os trabalhadores se sentem incluídos em sua organização pode ter um impacto direto em sua satisfação no trabalho e no compromisso com a mesma. Portanto, o objetivo do presente estudo foi compreender a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional em situações de trabalho no âmbito da Administração Pública considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos. Entende-se que a percepção diz respeito a como o indivíduo interpreta as informações obtidas através de seus órgãos do sentido (visão, audição, olfato, paladar e tato) e atribui significados ao meio ambiente (BOWDITCH; BUONO, 1992).

4.2 REFERENCIAL TEÓRICO

4.2.1 Reflexões sobre o conceito de Diversidade Funcional

Com o objetivo de mudar o foco dos comprometimentos corporais para o campo da dignidade humana, tem sido discutido, principalmente na Espanha, o modelo da diversidade. Segundo Romañach Cabrero (2009); Palacios et al. (2012), esse modelo compartilha dos princípios do modelo social e introduz os princípios da bioética nas discussões e nas possibilidades de intervenção (ROMAÑACH CABRERO, 2009),

O modelo social, segundo Oliver (2013), teve sua origem a partir dos Princípios Fundamentais da Deficiência, contidos em um documento publicado na Inglaterra com as reflexões das próprias pessoas com diferença funcional. O principal argumento é que as pessoas com diferença funcional não são incapacitadas por suas lesões ou comprometimentos corporais, mas, pelas barreiras incapacitantes presentes na sociedade (UPIAS, 1976). Desse modo, não é a função corporal que limita as pessoas com diferença funcional, mas a estrutura social (BARNEY, 2012; DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

O pressuposto basilar do modelo da diversidade é pensar a deficiência como diferença funcional e o grupo das pessoas com deficiência como pessoas pertencentes à categoria de diversidade funcional (CARVALHO-FREITAS et al., 2017). O termo diversidade funcional foi proposto em 2005 pela comunidade virtual denominada Foro de Vida Independente, Dignidade e Liberdade (FVID), criado em 2001 e formado por pessoas com deficiência da Espanha e de outros países (FVID, 2001).

Ao se utilizar o termo “homens e mulheres com diversidade funcional”, é enfatizado que as “pessoas com deficiência” não são desprovidas de capacidades ou possuem deficit, mas funcionam de uma forma diferente, realizam as atividades de maneira não usual (CONEJO; BALAGUER, 2014; ROMANACH; LOBATO, 2005; PALACIOS; ROMANACH, 2006; ROMANACH CABRERO, 2010; PALACIOS et al., 2012). Logo, habitar um corpo com impedimentos físicos, intelectuais e sensoriais é uma das formas de estar no mundo (DINIZ, 2007). Pode-se dizer que essa discussão está em harmonia com Canguilhem (2006), ao argumentar que o estado patológico exprime a normatividade da vida, isto é, a doença/ anomalia institui novas normas, novas possibilidades de funcionamento do corpo.

Ressalta-se que Carvalho-Freitas et al. (2017) apontam alguns limites para o conceito de diversidade funcional, como a falta de especificidade e a generalidade, o que, aparentemente, pode negar a história da deficiência e pode dificultar a luta por direitos. Por outro lado, os autores sugerem uma relação de subordinação lógica entre os conceitos de diversidade funcional e de deficiência, de modo que a diversidade funcional seria um conceito genérico, (guarda-chuva), que englobaria pessoas com deficiência e as diversas categorizações de funcionalidade das pessoas que as identificam como pertencentes a esse grupo.

Às vezes, a amplitude semântica da terminologia diversidade funcional pode levar a alguma ambiguidade (CONEJO; BALAGUER, 2014; PALACIOS; ROMANACH, 2006). Sendo assim, os autores recomendam delimitar os três elementos cobertos: corpo que funciona de outra maneira, pessoas que funcionam de forma diferente e pessoas que são discriminadas por funcionarem de forma diversa da maioria. A partir dessa delimitação é proposto o termo “diferença funcional para se referir a deficiência, tal como a deficiência é concebida no modelo social” (PALACIOS; ROMANACH, 2006:116), ou seja, de forma alinhada com o conceito de “disability”, em inglês.

Embora, aparentemente, possa existir algumas vantagens políticas em se manter a denominação pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS et al., 2017), “a nomeação

de diferença funcional pode ter um caráter pedagógico e também político, no sentido de deslocar a questão biológica para uma discussão sobre as normas sociais que definem um padrão de funcionamento do corpo tido como ideal, desejável” (CARVALHO-FREITAS et al., 2018:XXXX).

Nesse sentido, incluir as pessoas com deficiência dentro da categoria diversidade funcional traz novas perspectivas em relação à gestão da diversidade nas organizações de trabalho, de modo a propiciar a mudança do foco das impossibilidades de atuação profissional das pessoas com diferença funcional para as inúmeras possibilidades de realização das tarefas (CARVALHO-FREITAS et al., 2017). Assim, neste artigo, será adotada a nomenclatura diferença funcional para se referir a deficiência. Pretende-se provocar uma reflexão em torno da deficiência não como um defeito ou deficit, mas, na perspectiva de uma diferença funcional, em que o sujeito funciona de forma distinta das demais pessoas e demanda práticas específicas de gestão nos ambientes de trabalho.

4.2.2 A inclusão de pessoas com diferença funcional na Administração Pública brasileira

A constituição federal de 1988 (Brasil, 1988) estabeleceu, em seu artigo 6º, o trabalho como um dos direitos sociais do cidadão brasileiro. Assim, foram criadas legislações com definição de cotas para a contratação de pessoas com diferença funcional, tanto no âmbito público quanto no privado. No setor público, foi instituída e regulamentada a reserva de vagas em concursos, com percentual mínimo de 5%, decreto nº 9.508/2018³ (BRASIL, 2018) e máximo de 20%, lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

Embora o percentual mínimo de 5% das vagas já estivesse previsto em decreto anterior, o Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018) incluiu a aplicação do percentual mínimo de 5% sob o total de vagas nos concursos com vagas regionalizadas ou dispostas por especialidade. Também instituiu a aplicação do citado percentual mínimo na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva. Além disso, trouxe maiores possibilidades para a inclusão de pessoas com diferença funcional no setor público, visto a obrigatoriedade de adaptações razoáveis (condições de acessibilidade), tanto nos concursos e em demais processos seletivos (provas escritas e práticas), quanto nos locais de trabalho.

³ Revogou o art. 37 ao art. 43 do decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

A despeito dos recentes avanços na legislação é importante analisar o cenário do mercado de trabalho para as pessoas com diferença funcional, em especial na Administração Pública, conforme sintetizado na Tabela 1 abaixo:

Tabela 1 Vínculos empregatícios no Brasil, RAIS 2016

Empresas obrigadas a cumprir as cotas (EOCC)	Total de vínculos de Trabalho (VT)	Número de trabalhadores com diferença funcional (declarados)	%	N.º de trab. Com Dif. Funcional (aplicado o percentual legal) *	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei
Administração Pública	9.281.286	30.178	0,33%	464.064	433.886	6,50%
Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista	784.346	18.898	2,41%	37.965	19.067	49,78%
Demais tipos de natureza jurídica	16.940.506	342.152	2,02%	686.402	344.250	49,85%
Total - EOCC Setor Privado	17.724.852	361.050	2,04%	724.367	363.317	49,84%
Total - EOCC	27.006.138	391.228	1,45%	1.188.431	797.203	32,92%
Total Geral – Todas as empresas	46.060.198	418.521	0,91%			

* Em relação a Administração Pública foi considerado o percentual mínimo de 5% definido pelo Decreto nº 9.508/2018 (Brasil, 2018)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da Relação Anual sobre Informações Sociais (RAIS) (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE), 2016)

A partir da Tabela 1, é verificado que na RAIS 2016 foram declarados pela Administração Pública 30.178 servidores públicos com diferença funcional. Este contingente representa 0,33% da totalidade dos servidores. Enquanto isso, no setor privado o índice é 2,04% de trabalhadores com diferença funcional, sendo o índice geral (setor público mais setor privado) igual a 0,92%. Esta situação pode evidenciar possíveis dificuldades nas adaptações dos concursos públicos e, talvez, nos locais de trabalho, o que, provavelmente, tem refletido no ingresso e na permanência dessas pessoas no serviço público,

Logo, observa-se que o mercado de trabalho para estas pessoas permanece pequeno diante da dimensão do mercado geral de trabalho (BENEVIDES, 2017; CARVALHO-FREITAS et al., 2013). E no setor público a situação é ainda mais grave, pois, ao se assumir como cota o percentual mínimo de 5% definido no Decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), cerca de 464.064 vagas seriam ocupadas por servidores com diferença funcional, ou seja, é cumprida 6,5% da cota, neste cenário. Já no o setor privado chega-se perto de 50% de cumprimento de sua respectiva cota, considerando os percentuais de contratações definidos no decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999).

Portanto, este panorama evidencia a importância de se conduzirem investigações sobre a inclusão também no setor público, visto que a maioria dos estudos tem sido realizados no setor privado. As pesquisas podem contribuir para o desenvolvimento de estratégias, abrangendo inclusive o desenho do trabalho, visando a maior efetividade na inclusão de pessoas com diferença funcional nos ambientes de trabalho na administração pública, com potenciais reflexos na satisfação no trabalho.

4.2.3 Parâmetros de análise da inclusão em situações de trabalho

O fenômeno da inclusão se configura, na sociedade capitalista, como um binômio exclusão-inclusão, a partir da relação entre maioria (pessoas sem diferença funcional) e minoria (pessoas com diferença funcional). Essa relação é tensa e marcada por desigualdades históricas, posto os diferentes interesses de cada grupo e as distintas possibilidades de voz e de reconhecimento (CARVALHO-FREITAS et al., 2018).

Assim, para a compreensão da efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional no contexto laboral focou-se nas percepções desses sujeitos. Logo, a dimensão de análise se concentrou nos três parâmetros (padrões que possibilitam estabelecer comparações para analisar o binômio inclusão-exclusão) identificados por Carvalho-Freitas et al. (2018). São eles: parâmetros ético e normativo; parâmetros ambientais e organizacionais e parâmetros psicossociais. Logo, neste artigo, a inclusão será considerada efetiva quando atendidos os três parâmetros supracitados.

4.2.3.1 Parâmetro ético e normativo

O parâmetro ético e normativo, de acordo com Carvalho-Freitas et al. (2018), refere-se ao modo como a inclusão de pessoas com diferença funcional é apropriado pela sociedade e pelas organizações: como valor (princípio ético universal que no Estado se objetiva para, também, contemplar as minorias) ou como norma (coerção como via para a busca da igualdade). Logo, não basta apenas as leis para a inclusão de pessoas com diferença funcional, é necessária esta questão estar presente na consciência de todas as pessoas. Apesar da existência da lei e de sua importância na eliminação de desigualdades históricas, a lei por si só não é capaz de garantir a inclusão, enquanto a sociedade não interiorizar a inclusão como valor, a lei apenas será aplicada de forma coercitiva (CARVALHO-FREITAS et al., 2018).

Neste sentido, algumas pesquisas têm concluído que, para uma inclusão efetiva em situações de trabalho, questões culturais, somadas ao despreparo das organizações e dos gestores para lidarem com os trabalhadores com diferença funcional, representam os maiores obstáculos (CAMARGO et al., 2017; REZENDE et al., 2016). Portanto, a inclusão é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade, através de transformações na mentalidade de todas as pessoas, até mesmo da própria pessoa com diferença funcional (SASSAKI, 2010).

4.2.3.2 Parâmetros ambientais e organizacionais

Segundo Carvalho-Freitas et al. (2018) os parâmetros ambientais e organizacionais se relacionam às condições, instrumentos, métodos, políticas e atitudes presentes nos diversos contextos organizacionais e permitem analisar as reais possibilidades de atuação das pessoas com diferença funcional. Desse modo, Sasaki (2010) enfatiza a necessidade de transformação dos ambientes físicos e da eliminação das diversas barreiras à acessibilidade, presentes na sociedade e nas organizações, as quais foram didaticamente por ele categorizadas como: arquitetônicas e urbanísticas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais.

Além disso, para compreensão dos diversos fatores contextuais do trabalho, considera-se importante identificar as percepções dos servidores sobre **o desenho de seu trabalho**. Morgeson; Humphrey (2008) definem desenho do trabalho como o estudo, a criação e a modificação da composição, do conteúdo, da estrutura e do ambiente em que os trabalhos e funções são executados. Para Fernández Ríos et al. (2017) o desenho do trabalho está se tornando cada vez mais inclusivo e diz respeito à maneira como as tarefas de trabalho são configuradas, através da relação entre as atividades de trabalho e o contexto organizacional em que elas ocorrem.

Segundo Borges-Andrade et al. (2018) são escassas as publicações brasileiras sobre o desenho do trabalho, que tem como possível causa a ausência de medidas focadas neste constructo e com evidências de validade para o Brasil. Sendo assim, os autores validaram uma versão adaptada para o português brasileiro do Work Design Questionnaire – WDQ (Questionário de Desenho do Trabalho – WDQ). Essa taxionomia foi elaborada por Morgeson; Humphrey (2006) a partir da revisão de literatura sobre o desenho do trabalho, que permitiu a identificação e a integração das diversas características do trabalho já descritas em vários estudos. Os autores adaptaram a estrutura proposta por Morgeson;

Campion (2003) e categorizaram as características do trabalho em três grandes categorias principais: motivacional (apresentada em duas categorias – características da tarefa e características do conhecimento), social e contextual, que permitem a identificação de diversos aspectos do trabalho, incluindo fatores relacionados a in/ satisfação no trabalho (MORGESON; HUMPHREY, 2006).

As características da tarefa têm relação com a forma como o trabalho é realizado, ao alcance e a natureza das tarefas em um contexto específico de trabalho. As características do conhecimento refletem as demandas de conhecimentos e de habilidades que são exigidas do indivíduo em situações de trabalho. As características sociais dizem respeito às interações com o outro, colegas de trabalho, chefias e pessoas externas à organização. Já as características contextuais se referem às condições gerais de trabalho, ou seja, conforto, uso de equipamentos e ao esforço físico do indivíduo (MORGESON; HUMPHREY, 2006; BORGES-ANDRADE et al., 2018)

O WDQ pode ser utilizado para conduzir pesquisas sobre a natureza do trabalho (investigação) ou para redesenhar trabalhos nas organizações (intervenção) (MORGESON; HUMPHREY, 2006; BORGES-ANDRADE et al., 2018; FERNÁNDEZ RÍOS et al., 2017). Tais aplicações ampliam as possibilidades de melhoria nas condições de trabalho, o que pode gerar mais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para os trabalhadores (FERNÁNDEZ RÍOS et al., 2017).

Desse modo, acredita-se que o desenho do trabalho pode apresentar possíveis reflexos na efetividade da inclusão e na satisfação no trabalho, considerando a relação entre o indivíduo com os diversos fatores sociais e contextuais do trabalho. Portanto, essa taxionomia tem potencial para contribuir com as investigações no campo da inclusão em situações de trabalho e nas adaptações dos cargos e tarefas, com a implementação de condições de acessibilidade.

4.2.3.3 Parâmetros Psicossociais

Os parâmetros psicossociais dizem respeito às experiências com o outro nos contextos sociais e em situações de trabalho, assim, o sentir-se incluído é uma dimensão importante a ser considerada e pode ser compreendida a partir de três fatores: da pertença, da singularidade/ autenticidade e da autonomia (CARVALHO-FREITAS et al., 2018).

A pertença relaciona-se ao senso de pertencimento, sentir-se parte do grupo (SHORE et al., 2011; JANSEN et al., 2014). A singularidade refere-se a possibilidade do indivíduo

ser único e compreendido em suas particularidades (SHORE et al., 2011). Já a autenticidade relaciona-se ao grau que o grupo permite e estimula as manifestações individuais dos membros, atuação em conformidade com o verdadeiro eu, e, ao mesmo tempo, incentiva a permanência no grupo (JANSEN et al., 2014). Carvalho-Freitas et al. (2018) considera a singularidade/autenticidade como elementos indissociáveis, pois, entendem ser relevante tanto a necessidade do indivíduo ser apreciado em suas dimensões únicas quanto a possibilidade de não ter que gerenciar as impressões alheias ao se colocar perante o grupo.

Já a autonomia relaciona-se a possibilidade do indivíduo agir de forma independente e de falar em seu próprio nome, através de normas e princípios que cada pessoa define como importantes para a sua vida, considerando também a interiorização dos valores sociais e dos critérios de reconhecimento compartilhados pela sociedade a que pertence (CARVALHO-FREITAS et al., 2018). Diz respeito a uma esfera jurídico moral em que a pessoa é “reconhecida como autônoma e moralmente imputável, desenvolvendo assim uma relação de autorrespeito” (HONNETH, 2003:18). Para esse autor é uma dimensão importante na formação da identidade prática do indivíduo em um contexto de relações de reconhecimento.

Com vistas a ampliação das possibilidades analíticas do grau da inclusão psicológica em situações de trabalho, outro fator considerado relevante neste artigo é a **satisfação no trabalho**, que, de modo geral, descreve os sentimentos, atitudes ou preferências dos funcionários no contexto laboral e pode variar de acordo com inúmeros fatores, inclusive com as diferenças individuais dos trabalhadores (CHEN, 2008). O autor faz uma distinção em relação a motivação de realização, que diz respeito a força do desejo individual de se destacar, de ter sucesso e de realizar tarefas difíceis, ou seja, refere-se a algo de natureza interna que move o sujeito.

Diversas teorias foram desenvolvidas com o intuito de compreender a satisfação dos empregados e sua relação com a motivação (BRANDÃO et al., 2014). Dentre elas se destaca a clássica teoria bifatorial de Herzberg (1968), ao apresentar os fatores extrínsecos (higiênicos), que se mal gerenciados pela organização podem provocar insatisfação, e os fatores intrínsecos, que possibilitam a satisfação e a motivação. De acordo com Klein; Mascarenhas (2016) o ambiente organizacional, segurança e saúde no trabalho, salários, remunerações e benefícios são exemplos de fatores extrínsecos. Já os fatores intrínsecos dizem respeito a quando o trabalho satisfaz necessidades simbólicas das pessoas, como o prazer, a identificação com o trabalho, a busca por crescimento pessoal e profissional, o status do cargo, o reconhecimento dos colegas, a busca por responsabilidade e autonomia etc (KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

Segundo Carvalho-Freitas; Marques (2009) as diversas teorias sobre satisfação com o trabalho, dentre elas a de Herzberg (1968), tiveram distintas influências nos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desenvolvidos, em sua maioria, a partir da década de 1960. Os autores destacam que a busca da satisfação das necessidades individuais, os fatores ambientais e as possibilidades de recompensas em conformidade com as expectativas de cada trabalhador são relevantes para tais estudos. Desse modo, foram desenvolvidas várias abordagens sobre a QVT, que se apresentam como importantes alternativas em relação a satisfação no trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009).

Dentre as diversas abordagens de QVT, Walton (1973) situa a qualidade de vida no trabalho em um contexto de assegurar saúde e segurança dos trabalhadores, e de garantir os direitos de minorias, aspectos importantes para a inclusão de pessoas com diferença funcional no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009). Esse modelo “destaca questões elementares do ambiente laboral incluindo fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e remuneração, bem como questões relativas à satisfação individual e de autorrealização” (RODRIGUES et al., 2017:87). Desse modo, é possível identificar fatores extrínsecos e intrínsecos relacionados a in/ satisfação no trabalho.

Logo, diversas pesquisas sobre satisfação no trabalho de pessoas com diferença funcional tem utilizado o Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (ISQVT) (CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009, CARVALHO-FREITAS et al., 2013; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA; CARVALHO-FREITAS, 2015), o que evidencia a eficácia desse instrumento em pesquisas nesse campo. O questionário foi adaptado por Carvalho-Freitas (2007) a partir do modelo de QVT proposto por Walton (1973).

Enfim, é importante destacar que alguns autores evidenciam a necessidade de se atentar para determinadas peculiaridades do serviço público, distintas do setor privado, ao se investigar a satisfação no trabalho. Como a ausência da ênfase em competitividade (fator relacionado a busca de eficiência operacional e ao grau da satisfação dos funcionários) e a questão da estabilidade no emprego (VIEIRA et al., 2011; BRANDÃO et al., 2014). Além disso, a nobreza da missão no serviço público é considerada um poderoso fator de motivação, pois, o senso de servir ao bem público tem grande peso na satisfação e na motivação dos servidores públicos com o trabalho (VIEIRA et al., 2011; RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014; KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

4.3 METODOLOGIA

O presente artigo é produto de um estudo de caso, pois, envolveu o estudo profundo e exaustivo de um objeto, o contexto particular da inclusão em uma determinada organização, de maneira a permitir o seu amplo e detalhado conhecimento (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010). Além disso, a pesquisa teve cunho exploratório, dado ao reduzido acúmulo de conhecimento sobre a efetividade da inclusão no trabalho em instituições públicas, e descritivo, que diz respeito a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

A pesquisa foi realizada em uma Universidade Federal brasileira, com mais de 30 anos de fundação. A instituição possui 6 (seis) campi e oferece 45 cursos de graduação presenciais e quatro na modalidade a distância. Além disso, possui 30 programas de pós-graduação stricto sensu, com sete doutorados. Logo, possui 11.215 alunos em cursos de graduação, sendo 10.169 alunos no ensino presencial e 1.046 no ensino a distância. Já na pós-graduação stricto sensu são 1.058 alunos (914 no mestrado e 144 no doutorado), na pós-graduação lato sensu são 2.594 alunos. Assim, para atender todo esse público no ensino, desenvolver pesquisas e promover ações de extensão, a Universidade dispõe de um significativo quadro de servidores, sendo 928 docentes e 537 técnicos administrativos em educação. Ressalta-se que a escolha desta instituição foi em função da conveniência, devido à localização geográfica, a anuência da área de gestão de pessoas e da presunção de seu contexto organizacional ser compatível com as demais Instituições Federais de Ensino Superior no país.

Cabe sublinhar que em todas as fases da pesquisa foram observadas as questões éticas em investigações com seres humanos. Logo, após aprovação do projeto pelo comitê de ética competente, foram convidados todos os 15 (quinze) servidores lotados na instituição que declararam possuírem alguma diferença funcional, conforme lista disponibilizada pela área de gestão de pessoas, mas, somente 7 (sete) profissionais aceitaram participar da pesquisa. Alguns informaram a falta de interesse como motivo de declinarem e nem todos apresentaram justificativas, mesmo após questionamentos feitos pelo pesquisador, através de telefone e de e-mail. A caracterização dos participantes é apresentada na próxima seção.

Em relação aos procedimentos metodológicos, partiu-se da premissa que são variados os métodos e técnicas empregados em pesquisas realizadas no campo da psicologia

organizacional e do trabalho (POT), pois decorrem de diversas adesões a princípios ontológicos, formas de compreender a realidade, e a teorias epistemológicas, definição de conhecimento válido e as formas de sua obtenção (método) (ABBAD; PUENTE-PALÁCIOS; GONDIM, 2014). Sendo assim, a investigação foi desenvolvida com uso de métodos mistos na coleta/ construção e análise dos dados, visto a predominância da abordagem qualitativa e a utilização de métodos quantitativos descritivos de forma complementar. A integração de métodos de planos epistemológicos distintos têm potencial para maximizar as possibilidades analíticas, com a incorporação de mais informações ao desenho da pesquisa, o que pode favorecer a elevação da qualidade das conclusões do trabalho (PARANHOS et al., 2016). Logo, na pesquisa de campo foi utilizada a técnica conhecida como grupo focal (abordagem qualitativa) e foram aplicados dois questionários (abordagem quantitativa), o WDQ (Questionário de Desenho do Trabalho), versão adaptada e validada para o Brasil por Borges-Andrade et al. (2018) e o ISQVT (Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho), versão validada por Carvalho-Freitas (2007).

O Grupo Focal, de acordo com Gatti (2012), permite compreender processos de construção da realidade por determinados grupos sociais, ajudando na obtenção de perspectivas diferentes sobre uma mesma questão, auxiliando na compreensão de ideias compartilhadas por pessoas no dia a dia e dos modos pelos quais os indivíduos são influenciados pelos outros. O objetivo foi identificar as percepções dos servidores com diferença funcional sobre a sua inclusão na instituição, bem como, enunciações que possibilitem a identificação de possíveis relações entre: 1) as características do trabalho e inclusão, 2) as características do trabalho e satisfação no trabalho e 3) inclusão efetiva e satisfação profissional. Devido a limitações de agenda dos participantes, foram realizados dois grupos focais, o primeiro com três servidores e o segundo com quatro, de modo que nenhum dos participantes estiveram nos dois grupos.

O WDQ foi aplicado com vistas a identificação de possíveis influências das características do trabalho nos fatores de satisfação no trabalho constantes no ISQVT. Além disso, os dois questionários tiveram a finalidade de ampliar a compreensão sobre o fenômeno da inclusão no ambiente de trabalho da instituição pesquisada, posto o objetivo de identificar possíveis relações entre: inclusão; desenho do trabalho e satisfação no trabalho.

É importante sublinhar que o WDQ (versão para o Brasil) foi elaborado para ser respondido com base na escala likert de um a cinco (Discordo totalmente a Concordo

totalmente). Esse inventário é composto por quatro categorias de características do desenho do trabalho, as quais se dividem em dezoito subcategorias, a saber:

- Características da Tarefa (autonomia na planificação do trabalho, autonomia de decisão e realização, variedade de tarefas, significado da tarefa, identificação da tarefa, e feedback do trabalho);
- Características do Conhecimento (complexidade do trabalho, processamento de informação, solução de problemas e especialização);
- Características Sociais (suporte social, interdependência, interação fora da organização e feedback dos outros);
- Contexto de Trabalho (conforto no trabalho, demandas físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos).

O ISQVT, também, foi elaborado para ser respondido com base na escala likert (1 Totalmente Insatisfeito, 2 Muito Insatisfeito, 3 Insatisfeito, 4 satisfeito, 5 Muito Satisfeito e 6 Totalmente Satisfeito). O questionário é composto por oito fatores: a) Remuneração; b) Condições de Trabalho; c) Uso e Desenvolvimento das Capacidades; d) Oportunidades de Crescimento Profissional; e) Integração Social na Organização; f) Direitos na Instituição; g) Equilíbrio Trabalho e Vida e h) Relevância do Trabalho.

Como a pesquisa envolveu multimétodos, o tratamento dos dados foi realizado de duas maneiras:

- 3) Análise de conteúdo, a partir da transcrição literal das falas dos participantes dos dois grupos focais (etapa qualitativa). A análise de conteúdo permite a inferência de conhecimentos a partir dos indicadores obtidos através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2011). A autora aponta três fases na utilização desta técnica: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados.
- 4) Por meio do software SPSS, que possibilitou a análise descritiva dos dados dos questionários aplicados na etapa quantitativa.

Foram identificadas três categorias de análise principais: as barreiras a acessibilidade, o senso de pertença no grupo de trabalho (setor/ unidade) e a lei de cotas. É importante sublinhar que, a partir das falas dos participantes da pesquisa, foi possível identificar, empiricamente, os parâmetros adotados como referência para análise da inclusão.

4.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados serão apresentados em duas partes: na primeira, a caracterização dos participantes da pesquisa, os resultados do WDQ e do ISQVT, com o auxílio da estatística descritiva; na segunda, serão discutidas as principais situações observadas na etapa qualitativa (grupos focais) e possíveis relações com o desenho do trabalho e a satisfação no trabalho.

4.4.1 Caracterização dos participantes da pesquisa

Tabela 2 Características dos participantes da pesquisa (n igual a 7)

Variável	Observações	Variável	Observações
Idade	Média de 43 anos	Tempo de Serviço	Média de 5 anos
Sexo	Masculino 71,4% e Feminino 28,6%	Estado Civil	Solteiro(a) 28,6% Casado(a) 42,9% Separado(a) 28,6%
Escolaridade	Superior completo 14,3% Especialização incompleta 14,3% Especialização completa 42,8% Mestrado completo 28,6%	Tipo de Diferença Funcional	Auditiva - Parcial 14,29% Auditiva - Surdo 14,29% Física 28,57% Visual - Baixa Visão 28,57% Visual - cego 14,29%
Cargo	Técnico Administrativo em Educação (TAE) 85,7% Docente 14,3%	Função de Chefia	Sim 42,9% Não 57,1%

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme pode ser observado na tabela 2, os participantes da pesquisa são servidores públicos com diferença funcional lotados na instituição de ensino, com idade média de 43 anos e tempo de serviço médio na instituição de 5 anos, o que demonstra a maturidade dos profissionais. Já 71,4% são do sexo masculino e 28,6% são do sexo feminino, sendo 28,6% solteiros(a); 42,9% casados(a) e 28,6% separados(a). É observada a alta escolaridade dos participantes, todos possuem ensino superior completo e a maioria possui pós-graduação (especialização ou mestrado). Já quando se analisa as diferenças funcionais, nota-se o predomínio da física, visual e auditiva, não existindo nenhum profissional com diferença funcional de natureza intelectual, o que pode demonstrar as reduzidas possibilidades desse grupo nos concursos públicos.

A grande maioria dos pesquisados atuam em cargos da carreira de técnicos administrativos em educação – TAE (85,7%) e um percentual significativo possui cargo de chefia (42,9%). Esta situação pode evidenciar uma maior propensão de ingresso em cargos

de natureza técnica, visto que costumam ter maior número de vagas em concursos, permitindo a aplicação do percentual mínimo de 5% das vagas até então estabelecido no decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999). Contudo se tem como expectativa o aumento no número de docentes com a publicação do decreto nº 9.508/2018 (BRASIL, 2018), que prevê a aplicação da cota de 5% das vagas sobre o somatório das vagas por especialidade. Para melhor contextualização das citações incluídas na análise e discussão, no quadro 2 são apresentadas algumas informações específicas de cada participante da pesquisa. Os nomes foram modificados visando assegurar o anonimato dos participantes.

Quadro 2 Algumas informações de cada participante da pesquisa

Nome (Fictício)	Escolaridade	Cargo	Diferença Funcional
Antônio*	Graduação	Aux. em Administração (TAE)	Visual – Baixa Visão
Renato	Especialização	Assist. em Administração (TAE)	Visual – Baixa Visão
Marcos	Mestrado	Técnico de Tecnologia da Informação (TAE)	Física – Cadeirante
Alex	Especialização	Assist. em Administração (TAE)	Visual – cego
Daniele*	Especialização	Assist. em Administração (TAE)	Auditiva – Parcial
Neto	Graduação	Assist. em Administração (TAE)	Física – perda de um braço
Regina*	Mestrado	Docente	Auditiva – Surda

*Possui função de chefia

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme pode ser verificado, os participantes da pesquisa têm um perfil de escolaridade superior à maioria das pessoas com diferença funcional incluídas no mercado de trabalho (RIBEIRO et al., 2014) e estão alocadas em funções compatíveis com sua formação. Várias pesquisas indicam que grande parte das pessoas com diferença funcional incluídas no mercado não têm formação superior (LORENZO; SILVA, 2017; RIBEIRO et al., 2014) ou, quando têm, estão atuando em funções aquém de sua escolaridade (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015)

4.4.2 Análise e discussão do desenho e da satisfação com o trabalho

Na Tabela 3 são apresentadas as médias e os desvios padrão verificados no WDQ e na Tabela 4 os resultados do ISQVT.

Tabela 3 Médias e desvios padrão WDQ

Categorias	Sub Categorias	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Características da Tarefa	Variedade de tarefas	4,71	0,47
	Significado da tarefa	4,00	0,96
	Autonomia de decisão e realização	3,88	0,74
	Autonomia na planificação do trabalho	3,81	1,05
	Feedback do trabalho	3,71	0,71
Características do Conhecimento	Identificação da tarefa	3,50	1,07
	Solução de problemas	3,71	0,92
	Processamento de informação	3,71	0,62
	Especialização	3,54	0,44
Características Sociais	Complexidade do trabalho	2,29	1,18
	Suporte social	4,45	0,42
	Interdependência	3,60	0,86
	Feedback dos outros	3,33	0,92
Contexto de Trabalho	Interação fora da organização	3,32	0,92
	Conforto no trabalho	3,43	1,02
	Uso de equipamentos	3,38	0,87
	Condições de trabalho	3,36	0,48
	Demandas físicas	2,00	0,82

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação as características da tarefa, é possível observar na tabela 3 que os servidores com diferença funcional consideram que seu trabalho é composto por uma grande variedade de tarefas ($M = 4,71$, $DP = 0,47$) e com grau elevado de significado ($M = 4$, $DP = 0,96$), com possibilidades de afetar significativamente a vida de outras pessoas, inclusive de fora da organização. Isto, aparentemente, corrobora as discussões de Rodrigues; Reis Neto; Gonçalves Filho (2014); Klein; Mascarenhas (2016) em relação a nobreza do serviço público, posto que o objetivo central de um ente público é prover serviços a comunidade, tendo os servidores, em geral, forte engajamento para este fim.

Outra subcategoria que apresentou índice significativo de concordância foi a autonomia, que e tem relação com a liberdade para planejar, decidir e usar métodos de trabalho (BORGES-ANDRADE et al., 2018). Logo a autonomia de decisão e realização ($M = 3,88$, $DP = 0,74$) tem relação com a possibilidade de ter iniciativa e de tomar decisões por conta própria. Já autonomia na planificação do trabalho ($M = 3,81$, $DP = 1,05$) tem a ver com a liberdade para planejar o trabalho e escolher os métodos a serem usados.

Na média os servidores que participaram da pesquisa tendem a concordar sobre o recebimento de feedback do trabalho ($M = 3,71$, $DP = 0,71$) e com a identificação da tarefa ($M = 3,50$, $DP = 1,07$). O primeiro, diz respeito ao recebimento de retorno sobre o desempenho e, o segundo, refere-se a possibilidade de execução completa da tarefa, visão do todo.

No que tange as características do conhecimento, a subcategoria solução de problemas ($M = 3,71$, $DP = 0,92$) refere-se a criatividade e a ideias únicas para a solução de

problemas. Já o processamento de informação ($M = 3,71$, $DP = 0,62$) se caracteriza pelo monitoramento de grande quantidade de informações e pela execução simultânea de várias tarefas. A especialização ($M = 3,54$, $DP = 0,44$) diz respeito a exigência de habilidades específicas e conhecimentos profundos para a realização das atividades. Destaca-se a discordância em relação a complexidade do trabalho ($M = 2,29$, $DP = 1,18$), já que as afirmações eram no sentido de as atividades serem consideradas simples e descomplicadas. Logo, na média, os servidores com diferença funcional que participaram da pesquisa avaliam que o trabalho lhes exige grau elevado de conhecimento e a sua aplicação.

Na categoria características sociais, o destaque é a subcategoria suporte social ($M = 4,45$, $DP = 0,42$), que é a disponibilidade de orientação e assistência por parte de outras pessoas (colegas, chefias etc) e a possibilidade de construção de amizades. A interdependência ($M = 3,60$, $DP = 0,86$) é o grau de dependência mútua do trabalho de um servidor em relação a de outro servidor. O feedback dos outros ($M = 3,33$, $DP = 0,92$) são os retornos de outros (colegas, chefias etc) sobre o desempenho. Já a interação fora da organização ($M = 3,32$, $DP = 0,92$) reflete o nível de contato com pessoas externas a organização para a realização o trabalho. Assim, se e possível inferir que há uma relação tranquila no ambiente de trabalho, em que os colegas e as chefias, predominantemente, auxiliam os servidores com diferença funcional quando eles necessitam, questão também foi observada na etapa qualitativa. Quanto a interação fora da organização apresentou desvio padrão elevado, que pode ser explicado pelas dificuldades relatadas nos grupos focais em relação a inclusão fora do setor/ unidade de lotação..

Em relação ao contexto de trabalho observa-se que foi a categoria com menores índices de concordância. O conforto no trabalho ($M = 3,43$, $DP = 1,02$) diz respeito a movimentos e a postura apropriados. Já a subcategoria uso de equipamentos ($M = 3,38$, $DP = 0,87$) tem a ver com utilização de equipamentos complexos e com tecnologia elevada. As condições de trabalho ($M = 3,36$, $DP = 0,48$) dizem respeito a adequação do espaço de trabalho (ausência de riscos de acidentes e a saúde, ruídos, limpeza etc). E as demandas físicas ($M = 2,00$, $DP = 0,82$) apresenta discordância sobre as afirmações relativas ao trabalho exigir elevada força muscular, o que faz sentido quando se analisa as características da tarefa e do conhecimento.

Chama a atenção o desvio padrão relativamente elevado em várias subcategorias, o que pode indicar posições extremas em relação a grau de concordância e de discordância. Isto pode ter haver com as diferenças de setores de lotação e com a heterogeneidade das tarefas desenvolvidas por servidor, mesmo, em muitas situações, ocupando cargos

semelhantes. Além disso, o tipo de diferença funcional pode ter impacto considerável na forma como os itens do WDQ são percebidos.

É importante destacar que os achados corroboram Borges-Andrade et al. (2018); Morgeson; Humphrey (2006) ao observarem que pessoas com maior escolaridade e/ou com responsabilidade gerencial tendem a apresentar menos demandas físicas, mais autonomia e realização de múltiplas tarefas. Em geral, realizam tarefas de natureza mais complexa, especializada, com maiores demandas de processamento de informações e de solução de problemas. Há maior interação, recebem mais suporte e feedback das pessoas. Posto o que 71,4% dos servidores pesquisados possuem especialização/ mestrado e 42,9% ocupam função de chefia (ver tabela 2).

Contudo, tais achados contrastam como os resultados de investigações realizadas no setor privado, que, em muitos casos, contratam pessoas com diferença funcional para executarem tarefas simples, repetitivas e de natureza operacional, o que, nesses casos, tem como explicação a baixa escolaridade (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013; LIMA et al., 2013; LORENZO; SILVA, 2017). No caso do serviço público a contratação é por meio de concurso público, o que representa um filtro elevado em relação a exigência de conhecimento, considerando que as provas, geralmente, exigem pontuação mínima para a provação. Logo, somente pessoas com diferença funcional com qualificação e elevados níveis de conhecimento conseguem passar nos concursos, mesmo com a reserva de vagas. Já no setor privado a contratação é mais simples, com menor exigência de qualificação, porém, para atividades de menor complexidade.

Tabela 4 Médias e desvios padrão ISQVT

ISQVT	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Relevância do Trabalho	4,52	0,78
Integração Social na Organização	4,21	0,79
Direitos na Instituição	4,05	0,66
Remuneração	3,99	0,72
Oportunidades de Crescimento Profissional	3,90	0,91
Uso e Desenvolvimento das Capacidades	3,88	0,69
Equilíbrio Trabalho e Vida	3,83	0,78
Condições de Trabalho	3,53	1,05

Fonte: Dados da pesquisa

Na média os servidores com diferença funcional participantes da pesquisa apresentaram algum nível de satisfação em relação aos oito fatores investigados no ISQVT, visto que as médias são superiores a três em todos os fatores (ver tabela 5).

A relevância do trabalho ($M = 4,52$, $DP = 0,78$) foi o fator com maior média de satisfação e diz respeito a responsabilidade social do trabalho, a importância das atividades desenvolvidas e ao sentimento de contribuir significativamente com a sociedade. Isso novamente corrobora a questão da missão do serviço público como aspecto com grande influência na satisfação / motivação dos servidores (RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014; KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

O fator integração social na organização ($M = 4,21$, $DP = 0,79$), refere-se ao relacionamento social com chefias, colegas de setor e de outras unidades da organização. Tem relação também com o clima (amizades e respeito no local de trabalho), a forma de resolução de conflitos e ao apoio recebido das chefias. O que sugere que os servidores com diferença funcional não se sentem desprestigiados no local de trabalho. Embora na etapa qualitativa tenha sido observada dificuldades na interação com pessoas de outras unidades em decorrência de barreiras físicas e comunicacionais. E com pessoas externas a organização devido a algumas situações de preconceito.

Já o fator direitos na instituição ($M = 4,05$, $DP = 0,66$) Se caracteriza pelo tratamento justo recebido dos superiores, ao respeito dos direitos garantidos em lei (incluído o direito a inclusão no trabalho das pessoas com diferença funcional), com a liberdade de reivindicação de direitos e com o empenho da instituição em implementar as sugestões dos servidores. Posto o elevado nível de qualificação dos servidores pesquisados (ver tabela 2), o nível alto de satisfação neste fator faz sentido, já que pessoas com maior grau de instrução tendem a conhecer melhores seus direitos e a saberem exigí-los. Além disso, a questão da estabilidade, peculiaridade do serviço público apontada por Brandão et al. (2014); Vieira et al. (2011), pode ter grande influência nesse fator, dado ao maior empoderamento dos servidores, que não temem serem despedidos pela instituição ao exigirem seus direitos

Sobre a remuneração ($M = 3,99$, $DP = 0,72$) é possível observar que os servidores tendem a estarem satisfeitos com os vencimentos (salários) e vantagens (auxílio-alimentação, plano de saúde etc) recebidas. Como se trata de uma instituição pública, as regras de remuneração são definidas em lei, bem como o plano de carreira, logo, é possível inferir que não há distinção entre os servidores com ou sem diferença funcional.

Na média os servidores tendem a estarem satisfeitos em relação as oportunidades de crescimento profissional ($M = 3,90$, $DP = 0,91$), que diz respeito as oportunidades de promoção para a progressão na carreira e a obtenção/ aplicação de novos conhecimentos e habilidades. Acredita-se que isso pode ser explicado pelo plano de carreira, tanto dos técnicos quanto dos docentes, possuem regras claras de promoção. Embora o desvio padrão

relativamente elevado possa sugerir posições diferentes nesse fator, talvez explicado por alguma barreira a acessibilidade nas capacitações/ treinamentos, visto alguns relatos que surgiram nos grupos focais.

O uso e desenvolvimento das capacidades ($M = 3,88$, $DP = 0,69$) tem relação com a liberdade para execução do trabalho, o grau de liberdade para tomar decisões em relação as atividades desempenhadas, as oportunidades de aplicação de conhecimentos e habilidades em atividades desafiadoras e executadas de forma completa. Aqui o fato de 42,9% dos servidores pesquisados terem função de chefia (ver tabela 2) pode explicar a satisfação com esse fator.

Os servidores tendem a estarem satisfeitos em relação ao equilíbrio trabalho e vida ($M = 3,83$, $DP = 0,78$), que diz respeito a adequação do tempo de trabalho às atividades da vida pessoal, como o lazer e ao o respeito da instituição à privacidade dos servidores após a jornada de trabalho. O fato de se tratar de uma instituição educacional deve ter influência nesse fator, já que, aparentemente, não exige dos servidores o trabalho em fins de semana ou em plantão.

As condições de trabalho ($M = 3,53$, $DP = 1,05$) dizem respeito a jornada de trabalho, aos recursos oferecidos pela instituição, ausência de risco de acidentes (segurança pessoal), as condições físicas (iluminação, ruídos), a adequação das instalações (elevadores, banheiros), as modificações dos equipamentos (recursos de acessibilidade em computadores, altura de móveis, cadeiras ergonômicas) e com as informações sobre saúde e segurança recebidas. Contudo observa-se o desvio padrão superior a 1, o que pode indicar posições extremas neste fator, ou seja, há servidores com grau mais elevados de insatisfação contrastando com servidores mais satisfeitos, que pode ter como possíveis motivos o tipo de diferença funcional (necessidades específicas diferentes), as tarefas realizadas (funções de chefia ou não) e o setor de lotação (adequações de espaço distintas).

4.4.3 Efetividade da inclusão e suas relações com o desenho do trabalho e a satisfação no trabalho

A análise e discussão da etapa qualitativa (dos dois grupos focais GF) foi realizada a partir dos parâmetros sugeridos por Carvalho-Freitas et al. (2018) como parte das dimensões de análise do binômio inclusão/ exclusão. Os resultados de cada parâmetro serão apresentados e relacionados com os resultados do desenho do trabalho e da satisfação no trabalho.

4.4.3.1 Parâmetro ético e normativo

O parâmetro ético e normativo, conforme já apresentado no referencial teórico, diz respeito a forma como as pessoas com diferença funcional são vistas pela sociedade. São incluídas nos diversos espaços sociais, em especial no mercado de trabalho, com base no respeito a sua dignidade humana e no valor social de garantir oportunidades a todos. Ou são incluídas porque o Estado, a partir de adesão a tratados internacionais, institui leis para esse fim, de modo que a ação de incluir é somente por temor a sanções legais (CARVALHO-FREITAS et al., 2018). Logo a partir da análise dos dois grupos focais, algumas falas dos participantes chamaram a atenção:

A sociedade é a nossa faca de corte, ela é pior. por mais que a gente saiba estamos parcialmente incluídos, quer dizer no limite que você está sendo excluído de algo, a sociedade é pior. Você reclama? Reclama, fala mas você sabe que poderia ter sido pior. E nessa medida que a gente freia um pouquinho, eu freio um pouquinho na hora de reclamar. Eu não acho que a coisa é tão simples assim. Ah mais tem uma lei, mas quantas Leis tem no Brasil que não pegam. (Antônio)

“A legislação ela vem, mas o cultural é que manda. Você não muda a cultura de uma hora para outra. Se a gente fizer o bom trabalho, a gente como deficiente levantar a bandeira, nós prepararemos para as próximas gerações serem mais inclusas. Para nós não, pode melhorar um pouquinho talvez, a gente faz um trabalho para que o sentimento de exclusão seja menor nas próximas gerações.” (Marcos)

Estava já nos procedimentos de admissão, eles não sabiam o que que eu ia fazer. Ficavam procurando como que eu ia desenvolver, como que eu ia efetivamente desempenhar alguma forma de trabalho. Ai nós tivemos que mostrar as ferramentas de tecnologia e tal, para que o médico, o médico assim, não foi de imediato, ele demorou um tempo, não tinha como não provar, não precisava provar a minha deficiência, porém, eles não sabiam com que eu seria efetivo no trabalho, como que eles lidariam com esse tipo de caso. Acho que foi o primeiro caso na Universidade de cegueira total. (Alex)

“Ai abre-se muito as possibilidades. Porque o problema não somos nós, o problema é as outras pessoas, os funcionários, os professores, os servidores que faltam conhecimento sobre inclusão.” (Regina)

“Eu acho que falta de nossos superiores um olhar mais humano, não que seja assistencialista, mas humano. Para te ver com uma pessoa que está ali, que tem capacidade, que pode desenvolver vários tipos de atividades, de trabalho. Mas que se não tiver uma atenção especial vai simplesmente só cumprir cotas, mais nada.” (Alex)

Tendo em vista os trechos extraídos da transcrição literal dos dois grupos focais, é notório o papel da lei de cotas no acesso ao trabalho por pessoas com diferença funcional. Ocorre que a contratação apenas para cumprir a lei não é, por si só, incluir. Para isso é necessário transformações profundas na sociedade e nas organizações, de modo a estarem preparadas para lidarem com a diversidade (SIMONELLI; JACKSON, 2017). Esta questão está coerente com as discussões de Pereira; Bizelli; Leite (2017), ao situar a inclusão como um exercício contínuo de superar preconceitos presentes na sociedade, tendo o Estado, através de imposições legislativas, o papel de cercear o desrespeito às diferenças.

Uma situação que chama a atenção é que a Universidade, embora, aparentemente, tenha dificuldades para efetivamente incluir, ainda é considerada melhor que a realidade fora, na sociedade, que é vista, em geral, excludente em relação as minorias. Esta questão, aparentemente, tem relação com o grau elevado de satisfação com fatores direitos na instituição verificado no ISQVT. Além disso, de certa forma, se mostra contraditório em relação a existência de barreiras a acessibilidade, apontadas no parâmetro ambiental e organizacional, já que a questão da acessibilidade em todos os contextos está prevista na legislação nacional.

4.4.3.2 Parâmetros ambientais e organizacionais

Já os parâmetros ambientais e organizacionais dizem respeito ao contexto de trabalho, que pode apresentar barreiras a acessibilidade que limitam as possibilidades profissionais das pessoas com diferença funcional (CARVALHO-FREITAS et al., 2018; SASSAKI, 2010). Assim, é apresentado abaixo algumas questões que foram relatadas nos grupos focais.

“Ai eu fico pensando. Como que a gente motiva a trabalhar, sendo que até mesmo a forma de você chegar ao seu ambiente de trabalho é dificultada, o espaço físico não te ajuda. Mas são dificuldades que a gente tem no dia a dia, coisas que podem e devem ser eliminadas ou diminuídas.” (Alex)

“Você vê hoje mesmo na Universidade existe uma irresponsabilidade com relação a acessibilidade! Ah o prédio tem rampa, tá ótimo! tem elevador, beleza! mas o prédio é lá nos cafundó do judas, um morro de sessenta graus de subida! gente isso é um absurdo! Como é que você vai? Como é que um cadeirante anda num lugar desses? Não é possível que isso não está na cabeça das pessoas! É falta de planejamento! É difícil.” (Marcos)

“Mas hoje já melhorou bastante a questão de intérpretes na instituição em relação a 2014, eu tenho no departamento um intérprete específico para os professores. Porque tem muitas reuniões, tem várias outras atividades, que são programas.” (Regina)

“Eu senti que as vezes ficar pedindo, ficar pedindo as coisas na secretaria, avisar e tudo mais para o intérprete, parece que incomoda, né? Eu gostaria as vezes eu mesma de ter a oportunidade de comunicar, as vezes, frente a frente com as pessoas. Mas hoje melhorou muito essa questão, algumas pessoas já aceitam essa comunicação, por exemplo, por meio de WhatsApp.” (Regina)

Observa-se que os servidores com diferença funcional não conseguem ter acesso a todos os espaços da instituição, devido a algumas barreiras a acessibilidade (arquitetônicas ou comunicacionais). Nesse ponto, as principais questões levantadas se referem a falta de autonomia nos deslocamentos dentro da instituição, como um todo (pessoas cadeirantes ou cegas) e a falta de conhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras) por parte dos demais servidores da instituição, o que limita as possibilidades de interação dos surdos com os ouvintes e provoca uma dependência dos surdos em relação a intérpretes de Libras (a despeito de serem importantes recursos de acessibilidade para os surdos). Nessa última situação, o uso de ferramentas eletrônicas e de informática (WhatsApp etc) para a interação dos surdos com os ouvintes parece ser uma forma alternativa de comunicação que minimiza a barreira comunicacional.

Em relação a barreira instrumental foi relatado a falta de acessibilidade dos sistemas institucionais para utilização com programas de acessibilidade no computador (pessoas cegas e com baixa visão). “Assim, com as tecnologias assistivas eu consegui melhorar minha rentabilidade foi minha atividade que melhorou, mas se o sistema fosse acessível imagino que seria melhor” (Antônio).

Essas barreiras arquitetônicas, instrumentais e comunicacionais, aparentemente, explicam os menores níveis de concordância em relação ao contexto de trabalho verificados no WDQ. Além disso, podem ter relação com as restrições orçamentárias na Administração Pública, que nos últimos anos têm reduzido a capacidade de investimentos das instituições públicas, conforme discutido por Vieira et al. (2011). Embora essa questão orçamentária, aparentemente, explique a existência dessas barreiras, considera-se injustificáveis do ponto de vista legal, já que a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), deixa claro a obrigatoriedade de oferta de condições de acessibilidade em todos os espaços, inclusive, o gestor público que não observar os ditames dessa lei estará sujeito a, eventual, processo de improbidade administrativa.

No que diz respeito a barreira metodológica, a principal dificuldade é nos cursos de capacitação / treinamento, ofertados pela Universidade a seus funcionários, já que, aparentemente, não são adaptados para os servidores cegos ou com baixa visão.

“O problema é que a pessoa que foi ministrar o curso ela não tinha pensado na minha condição na hora de ministrar o curso. Quase todas as informações que ela passava era visuais assim, indicava alguma coisinha ou determinado link, fazia isso eu imagino que com o mouse assim, o caminho era sempre o mouse. Então, não dava para eu fazer. Eu já sabia que o curso ia ser assim, eu fui só o primeiro dia o segundo eu já desisti.” (Antônio).

Tal situação pode restringir as possibilidades de crescimento na carreira, inclusive explica o desvio padrão elevado no fator oportunidades de crescimento profissional do ISQVT, que pode evidenciar um menor grau de satisfação com esse fator. Essa situação em relação a esse fator também foi verificada em alguns estudos no setor privado, conforme achados de (CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA; CARVALHO-FREITAS, 2015).

4.4.3.3 Parâmetros Psicossociais

Na perspectiva da inclusão psicossocial, que tem relação como o sentimento de que se é incluído, através de posturas do grupo no sentido de respeitar as diferenças individuais e de promover ações para a inclusão de todos (CARVALHO-FREITAS et al., 2018), algumas questões levantadas pelos participantes da pesquisa também chamaram a atenção.

“Em relação aos meus colegas próximos de trabalho, eu não tenho problema em relação a isso não. Agora em relação a instituição sim! Não me sinto incluído não!” (Marcos)

“Eu não me sinto incluído e acho que não existe nesta instituição uma pessoa incluída! Sentir de um lado é eu em relação a inclusão, mas de outro eu não acho que exista realmente inclusão nesta instituição, como eu acho que não exista em lugar nenhum desse país, até porque a inclusão num local só não é inclusão.” (Antônio)

“Eu tenho acesso somente a pessoas do meu departamento, só. Outros departamentos, outras pró-reitorias, eles aceitam a inclusão se eu chegar lá, na minha opinião, ainda falta, ainda pode melhorar muito.” (Regina)

“eu acho que não posso reclamar do meu setor onde eu trabalho, especificamente do meu setor. Mas, no universo da Universidade existe, ainda, um distanciamento muito grande.” (Alex)

De modo geral, os servidores, aparentemente, são bem acolhidos pelos colegas de trabalho, diga-se os colegas de setor ou de unidade. O que parece favorecer o sentimento de que se é incluído. O sentimento de menor grau de inclusão se mostra mais relevante quando se analisa o contexto mais amplo, os servidores em relação a outras unidades da instituição ou os servidores com tarefas que demandam interações com pessoas fora da organização. Situação que retoma a percepção de que dentro da Universidade a questão da inclusão está melhor do que na sociedade em geral. Tal questão talvez seja explicada pelo contato e pela convivência com as pessoas com diferença funcional no dia a dia, o que pode favorecer a mudança de comportamentos em relação a essas pessoas, ou seja, torna-se mais natural a convivência entre os diferentes (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017). Sobre esta questão, Nepomuceno (2013) visualizou, em sua pesquisa, reflexos positivos da convivência entre pessoas com e sem diferença funcional sobre as possibilidades de atuação profissional das pessoas com diferença funcional.

Como se pode perceber nas citações abaixo, há situações que o grupo de trabalho (colegas de setor) naturalizam a diferença funcional ao nível de se colocarem de forma contrária a uma situação de, aparente, injúria discriminatória, ou mesmo, assumindo atividades que, aparentemente, não são passíveis de adaptação, mesmo com a utilização de recursos de tecnologia assistiva, embora isso não gere autonomia.

“eu lembro de ocasiões pelo menos uma em que uma mulher da comunidade externa que foi na Pro Reitoria conversar comigo, que fez uma crítica a mim de uma forma desdenhosa, isso porque eu olho de lado, e aí o pessoal do meu trabalho respondeu de uma forma igualmente áspera a ela. Eu entendi o que estava fazendo embora, por viver num mundo fora da universidade eu sei que isso é comum, e eu já estava acostumado”. (Antônio)

“Quando vem no papel sulfite escrito nome, quantidade endereço ou alguma coisa tudo bem, mas quando vem escrito no envelope escuro fica difícil. Então entrego para os colegas que tem a visão melhor e digo: _ Não tem como lançar isso aqui não! Aí eles lançam, pois não consigo lançar no sistema.” (Renato)

Em relação a um docente surdo, observou-se, através da fala abaixo, que o grupo de trabalho mudou algumas posturas para favorecer a participação dele nas reuniões departamentais, o que, aparentemente, reflete o respeito à singularidade deste docente.

Hoje, como eu assumi a chefia do departamento, a gente pede para cada professor falar um de cada vez, levantar a mão, parar com as conversas paralelas, porque eu não consigo acompanhar. Hoje a gente percebe que a reunião é bem mais tranquila, os professores levantam a mão para poder ter sua vez de falar, o intérprete consegue acompanhar toda a discussão. Não precisa ficar muito adaptada, ai

consegue haver uma inclusão de fato. Antes era muito difícil, hoje já está mais favorável. (Regina)

Segundo Marques; Moreira; Lima (2017) a formação dos servidores tem se mostrado como aspecto relevante para favorecer o sentimento de ser incluído nos grupos de trabalho, posto que o saber é considerado como elemento de elevado valor nas organizações, principalmente em instituições de ensino. Embora os autores reconheçam a necessidade de mais pesquisas sobre essa característica, o fato de, no presente estudo, os servidores terem elevada escolaridade também pode sugerir essa relação. Ainda mais quando se verifica os resultados do WDQ, com os servidores sinalizando a realização de múltiplas tarefas, a alta necessidade de processamento de informações, a autonomia de decisão e de execução, a possibilidade de interações sociais com diversas pessoas e o impacto social do trabalho.

Foi observado, através das citações abaixo, que os servidores com diferença funcional, em geral, estão satisfeitos com o trabalho. Consideram uma realização a oportunidade de estarem empregados e exercendo uma atividade laboral. Apesar de existirem algumas barreiras a acessibilidade na Universidade, conforme verificado no parâmetro ambiental e organizacional, aparentemente, não são fatores fortes o suficiente para gerarem insatisfação, visto que a realização profissional (motivo intrínseco) se mostrou mais relevante. Isto pode ter haver com o significado do trabalho no serviço público. Tais achados estão coerentes com o nível de satisfação com o fator relevância do trabalho (ISQVT) e com o significado do trabalho (WDQ).

“Primeiramente, eu gosto de trabalhar. Gosto do que eu faço, a minha chefia, tenho muita liberdade com ela. No dia a dia o desgaste mesmo é esse, as pessoas não atentam para a minha deficiência. Torna-se, as vezes, cansativo.” (Daniela)

“Na Universidade mesma coisa, saio da minha casa para ir trabalhar com satisfação, me sentindo útil.” (Neto)

“Eu sempre gostei de trabalhar, sair de casa, ir para o trabalho, voltar para casa. Isso é muito bom.” (Regina)

“Então, satisfeito não vou falar que não sou. Porque eu fiquei um bom tempo na ociosidade, depois que aconteceu o acidente comigo, e eu precisava de alguma coisa para preencher minha vida. Só que eu idealizava um ambiente de trabalho que fosse mais favorável em relação a execução do trabalho, não em relação a relação interpessoal, nada disso, em relação à execução do trabalho mesmo. Isso ai desgasta um pouco a gente.” (Alex)

“Em relação ao meu trabalho eu gosto do que eu faço, é um trabalho que é extremamente estressante né, mas se você não quer ter estresse vai para outra área, é normal, já me acostumei.” (Marcos)

4.5 CONCLUSÃO

Nesta seção serão apresentadas algumas considerações a título de conclusão, visto o objetivo geral da pesquisa, que foi compreender a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional no ambiente de trabalho de uma instituição de ensino superior pública de Minas Gerais, considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos. Cabe destacar que a partir de abordagens metodológicas distintas, foi possível identificar, tanto por meio dos questionários quanto nas falas dos sujeitos, a importância dos parâmetros de análise do binômio exclusão/ inclusão.

Em relação a inclusão de pessoas com diferença funcional na instituição, a pesquisa trouxe evidências de algumas fragilidades em relação a sua efetividade. Do ponto de vista da inserção no trabalho, a reserva de vagas nos concursos públicos favorece a contratação (SIMONELLI; JACKSON, 2017). Contudo, depois do ingresso algumas questões relacionadas ao parâmetro ambiental e organizacional ficam mais evidentes, como as barreiras arquitetônicas, que restringem as possibilidades de frequentar, de forma autônoma, todos os espaços da Universidade; as barreiras comunicacionais, que tem o desconhecimento da Libras como principal aspecto; as barreiras instrumentais, que teve como principal fonte os sistemas e sites da instituição. A falta de adaptação nos conteúdos e nas didáticas de ensino dos cursos de capacitação oferecidos pela instituição surgiu como principal barreira metodológica.

Já do ponto de vista do sentimento de ser incluído, percebeu-se que depende de qual nível grupal o servidor interage. Em relação ao grupo de trabalho (setor de lotação), geralmente há o acolhimento. Porém, quanto ao contexto mais amplo da organização apareceram algumas questões, principalmente relacionadas ao despreparo das pessoas em lidarem com a diferença funcional, sejam pessoas de outras unidades ou, mesmo, externas a organização. O que trazem evidências da importância do contato e da convivência com pessoas com diferença funcional (PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017) para a promoção de

mudanças comportamentais em relação a essas pessoas, bem como, a eliminação de preconceitos.

Sobre o desenho do trabalho, os maiores níveis de concordância se referem a realização de múltiplas tarefas, ao suporte social, ao significado da tarefa e a autonomia (decisão, realização e planificação do trabalho). Tais características contradizem algumas práticas apontadas em algumas pesquisas realizadas no setor privado (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013; LIMA et al., 2013; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015; LORENZO; SILVA, 2017), que, em geral, observam a predominância de contratação de pessoas com diferença funcional para funções simples e de nível operacional. No caso da instituição pesquisada, foi verificado que os servidores com diferença funcional são capazes de desenvolverem tarefas complexas, com elevada demanda de conhecimento e de perfil gerencial. Desse modo, quando uma pessoa com diferença funcional tem a oportunidade de se qualificar (estudar), elas, também, desenvolvem habilidades para trabalhos de natureza mais estratégica. Tais achados, aparentemente, corroboram com Marques; Moreira; Lima (2017), ao relacionarem maior qualificação a maior senso de pertença ao grupo de trabalho. Além disso, maior qualificação tende a favorecer o maior grau de empregabilidade (RIBEIRO et al., 2014).

No que se refere a satisfação no trabalho, mesmo com algumas barreiras a acessibilidade, presentes na organização (fatores higiênicos) que, a priori, geram insatisfação, os servidores demonstraram que fatores intrínsecos (como a autorrealização e o significado do trabalho) se apresentam como fatores mais fortes de satisfação no trabalho, diminuindo, assim, a relevância dos fatores que poderiam gerar insatisfação de forma mais intensa. O que pode ter haver com o valor simbólico atribuído ao trabalho no setor público, conforme discussões de Vieira et al. (2011); Brandão et al. (2014). De modo geral, se percebeu que a satisfação profissional tem relação com a inclusão no grupo de trabalho, que, aparentemente, acolhem e oferecem suporte social aos servidores com diferença funcional, o que, tende, a gerar o sentimento de que se é parte da equipe.

Acredita-se que esta pesquisa contribui para o avanço do campo de conhecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e da Administração, já que houve uma melhor compreensão sobre a inclusão no ambiente de trabalho de uma instituição pública, a partir das percepções dos sujeitos supostamente incluídos. O que pode possibilitar o desenvolvimento de novas estratégias para a gestão da diversidade, visando uma maior efetividade no processo de inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho.

É importante destacar a dificuldade de generalização para outros contextos de trabalho como característica do método de pesquisa adotado, visto que se trata de estudo de caso e as questões ora observadas podem não se aplicar a outras realidades. Embora seja reconhecido a importância do estudo de caso na produção de conhecimento, ainda mais em contextos pouco explorados. Como sugestão de investigações é indicado: 1) realização de pesquisa envolvendo servidores com diferença funcional de diversas Universidades públicas, o que aumentaria o tamanho da amostra e as possibilidades de generalizações e 2) pesquisa de desenho do trabalho com funcionários, com diferença funcional, que atuam em Universidades públicas e privadas, visando a investigação das características do trabalho em cada contexto organizacional.

4.6 REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S.; PUENTE-PALÁCIOS, K.; GONDIM, S. M. G. Abordagens Metodológicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 1, n. 2, p. 71–88, 2014.

ASSUNÇÃO, R. V.; OLIVEIRA, M. S.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 340–351, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARNEY, K. W. Disability Simulations: Using the Social Model of Disability to Update an Experiential Educational Practice. **Schole: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education**, v. 27, n. 1, p. 1–11, 2012.

BENEVIDES, G. M. M. C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas (SP)**. 2017. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual De Campinas, Campinas, SP, Brasil, 2017.

BORGES-ANDRADE, J. E. et al. Adaptação do Questionário de Desenho do Trabalho para o Brasil. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho - rPOT, no prelo**, 2018.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

BRANDÃO, I. F. et al. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 20, n. 1, p. 90–113, abr. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 17 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em: 17 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 17 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 17 jan. 2019.

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 3, p. 799–814, 2017.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560–573, 2013.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

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**. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil., 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n. spe, p. 121–138, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, v. 18, n. 1, p. 109–120, abr. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. DIVERSIDADE EM CONTEXTOS DE TRABALHO: Pluralismo teórico e questões conceituais. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 174–191, 2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Diversidade Funcional e Inclusão em Situações de Trabalho: dimensões de análise. In: WITCZAK, M. V. C. (Ed.). **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas (livro no prelo)**. [s.l.: s.n.]

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Satisfação das pessoas com deficiência no trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Ed.). **Trabalho e**

Pessoas com Deficiência: pesquisas, 216 práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com deficiência: Comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 92–105, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SUZANO, J. C. C.; NEPOMUCENO, M. F. Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. **Gerais: Revista interinstitucional de Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 310–317, 2011.

CHEN, L. H. Job satisfaction among information system (IS) personnel. **Computers in Human Behavior**, v. 24, n. 1, p. 105–118, 2008.

CONEJO, M. A.; BALAGUER, A. P. Las comisiones de diversidad funcional en el 15M español: poner el cuerpo en el espacio público. **Política y Sociedad**, v. 51, n. 1, p. 227–245, 2014.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur: Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 64–77, 2009.

FARIA, M. D.; CARVALHO, J. L. F. S. Diretrizes para pesquisas com foco em pessoas com deficiência: um estudo bibliométrico em administração. **RCA - Revista Ciências Administrativas**, v. 19, n. 1, p. 35–68, 2013.

FERNÁNDEZ RÍOS, M. et al. Spanish-Language Adaptation of Morgeson and Humphrey's Work Design Questionnaire (WDQ). **The Spanish Journal of Psychology**, v. 20, p. 1–30, 2017.

FVID. **Foro de Vida Independiente e Divertad.** Disponível em: <http://forovidaindependiente.org/>. Acesso em: 19 jan. 2019.

GARCIA, V. G.; BENEVIDES, G. M. M. C.; ALENCAR, M. L. Dez anos de informações sobre o trabalho formal das pessoas com deficiência - 2007-2016. **CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Unicamp**, p. 1–9, 2017.

GATTI, B. A. **Grupo focal na Pesquisa em Ciências Sociais e Humanas.** Brasília (DF): Liber Livro Editora, 2012.

HERZBERG, F. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, v. 46, p. 36–44, 1968.

HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gestão & Produção**, v. 21, n. 4, p. 707–718, 2014.

HONNETH, A. **Lutas por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais.** São Paulo, SP: Editora 34, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo sócio demográfico - População residente por tipo de deficiência**. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=3326&z=cd&o=6&i=P>. Acesso em: 19 jan. 2019.

JANSEN, W. S. et al. Inclusion: Conceptualization and measurement. **European Journal of Social Psychology**, v. 44, n. 4, p. 370–385, jun. 2014.

KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: Um guia prático**. Itabuna, BA: Via Litterarum Editora, 2010.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 17–39, 2016.

LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42–68, abr. 2013.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345–360, set. 2017.

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 21, n. 3, p. 689–718, 2015.

MARQUES, D. S.; MOREIRA, T. P.; LIMA, T. C. B. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. **E&G Economia e Gestão**, v. 17, n. 48, p. 119–140, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Acesso em: 19 jan. 2019.

MOR BARAK, M. E. Inclusion is the Key to Diversity Management, but What is Inclusion? **Human Service Organizations Management, Leadership & Governance**, v. 39, n. 2, p. 83–88, 2015.

MORGESON, F. P.; CAMPION, M. Work Design. In: BORMAN, W. C.; ILGEN, D. R.; KLIMOSKI, R. J. (Ed.). **Handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2003.p. 423–452.

MORGESON, F. P.; HUMPHREY, S. E. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. **Journal of Applied Psychology**, v. 91, n. 6, p. 1321–1339, 2006.

MORGESON, F. P.; HUMPHREY, S. E. Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. In: MARTOCCHIO, J. J. (Ed.). **Research in Personnel and Human Resources Management - Volume 27**. Bingley, UK: Emerald Grupo Publishing Limited, 2008.

NEPOMUCENO, M. F. **Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Cheffias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil, 2013.

OLIVER, M. The social model of disability: thirty years on. **Disability & Society**, v. 28, n. 7, p. 1024–1026, 2013.

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p. 218–239, 2015.

PALACIOS, A. et al. Functional Diversity, Bioethics and Sociological Theory: a New Approach to Disability. **Interstícios. Revista sociológica de pensamiento crítico**, v. 6, n. 1, p. 115–130, 2012.

PALACIOS, A.; ROMAÑACH, J. **El modelo de la diversidad: la Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional**. Vedra, La Coruña: Ediciones Diversitas- AIES, 2006.

PARANHOS, R. et al. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, n. 42, p. 384–411, 2016.

PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 138, p. 99–115, 2017.

REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; VIEIRA-SILVA, M. Crenças, Atitudes e Práticas dos Profissionais de Recursos Humanos Diante do Cumprimento da Lei de Cotas. **Interação em Psicologia**, v. 19, n. 1, 2016.

RIBEIRO, A. P. et al. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho : revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 2, p. 268–276, 2014.

RODRIGUES, M. R. M. S. et al. Estudo comparativo entre os níveis de satisfação e importância da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública federal. In: LIMA, L. C. (Ed.). **Tópicos em Gestão de Pessoas - Volume 1**. 1. ed. Belo Horizonte, MG: Editora Poisson, 2017.p. 85–93.

RODRIGUES, W. A.; REIS NETO, M. T.; GONÇALVES FILHO, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 1, p. 253–273, 2014.

ROMAÑACH CABRERO, J. **Bioética al otro lado del espejo: La visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos**. A Coruña: Diversitas-AIES, Ediciones, 2009.

ROMAÑACH CABRERO, J. Diversidad funcional y Derechos Humanos en España: un reto para el futuro. **Dilemata - Revista Internacional de Ética Aplicada**, n. 2, p. 71–87, 2010.

ROMAÑACH, J.; LOBATO, M. Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. **Foro de Vida Independiente**, p. 1–8, 2005.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SHORE, L. M. et al. Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. **Journal of Management**, v. 37, n. 4, p. 1262–1289, 28 jul. 2011.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 1, p. 13–26, 2011.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 855–867, 2017.

UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED (UPIAS). **Fundamental principles of disability**. Londres, UK: UPIAS, 1976.

VIEIRA, C. B. et al. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**, v. 4, n. 1, p. 1–18, 2011.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 1, n. 1, p. 11–21, 1973.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo a compreensão da a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional na Administração Pública considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos. Entendendo que a percepção tem relação com a forma que uma determinada pessoa interpreta às informações obtidas através de seus órgãos do sentido (visão, audição, olfato, paladar e tato) e atribui significados ao meio ambiente (Bowditch & Buono, 1992). Logo, foi realizado um estudo de caso em uma Universidade Federal, situada em Minas Gerais, abrangendo o desenho do trabalho, a satisfação no trabalho e a efetividade da inclusão em situações de trabalho dos servidores públicos com diferença funcional lotados nesta instituição.

Para a compreensão da efetividade da inclusão se teve como referência os três parâmetros sugeridos por Carvalho-Freitas et al. (2018). São eles: parâmetros ético e normativo; parâmetros ambientais e organizacionais e parâmetros psicossociais. Em relação ao parâmetro ético e normativo, o servidores reconheceram a importância da reserva legal de vagas, em concursos públicos, como importante instrumento de ação afirmativa para propiciar a inserção de pessoas com diferença funcional no contexto laboral do setor público. O que evidencia o papel do Estado em promover mudanças culturais na sociedade, a priori, de forma coercitiva, já que sem a lei essas pessoas teriam ainda mais dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho. Posto as desvantagens históricas, em relação aos estudos (falta de acessibilidade, preconceitos etc), que as limitam na disputa das vagas em ampla concorrência com as demais pessoas. Neste ponto, Pereira; Bizelli; Leite (2017) destacam que a inclusão é um exercício contínuo de superar preconceitos.

Contudo, após serem contratados algumas situações relacionadas aos Parâmetros ambientais e organizacionais, aparentemente, fragilizam a efetividade da inclusão. Neste ponto, as barreiras arquitetônicas e urbanísticas limitam as possibilidades das pessoas com diferença funcional (cadeirantes e cegos) frequentarem, de forma autônoma, todos os espaços da instituição, muitas vezes ficando restritas a seus respectivos locais de trabalho. A falta de acessibilidade nos sistemas institucionais se configura como a principal barreira para os servidores cegos e com baixa visão, o que impacta negativamente na eficiência de execução de suas respectivas atividades. Apesar de eventuais restrições orçamentárias, frequentes nos órgãos públicos nos últimos anos(Vieira et al., 2011), tais barreiras não se

justificam, visto a legislação que trata da acessibilidade e da adequação dos locais de trabalho.

Outra barreira relatada foi a comunicacional, que tem relação com o desconhecimento, pelos demais servidores da Universidade, da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Tal situação tem como consequência a limitação nas possibilidades de interação e a dependência dos surdos em relação a Intérpretes de LIBRAS, mesmo que estes sejam importantes recursos de acessibilidade. É importante destacar que ferramentas comunicacionais alternativas, como o WhatsApp, apareceram como minimizadoras dessa barreira. Já a falta de adaptação nos conteúdos e nas didáticas de ensino dos cursos de capacitação oferecidos pela instituição apareceu como principal barreira metodológica, que pode ter impacto restritivo nas possibilidades de crescimento profissional dos servidores com diferença funcional.

Quanto a inclusão psicossocial, que tem relação com o sentimento de que se é incluído, de modo geral, os servidores relataram o senso de pertença em relação ao grupo de trabalho (setor / unidade de lotação). Porém, tal sentimento de ser incluído se apresentou em grau menor em relação a contexto amplo da Universidade (interações com demais setores) e nas interações com pessoas de outras organizações. Essas situações refletem a importância do contato e da convivência com pessoas com diferença funcional para provocar mudanças comportamentais em relação a essas pessoas e eliminar preconceitos.

Segundo Marques et al. (2017), aparentemente, o maior senso de pertença tem relação direta a positiva com maior nível de escolaridade. Tal relação se mostra pertinente com os resultados observados nesta pesquisa. Mesmo com algumas restrições de acessibilidade no contexto de trabalho, os servidores, do ponto de vista psicossocial, apresentam grau importante de senso de pertença ao grupo de trabalho.

Em relação a forma como trabalho está organizado, o WDQ possibilitou observar que, para os servidores com diferença funcional, o seu trabalho, de modo geral, é caracterizado pela realização de múltiplas tarefas, ao suporte social, ao significado da tarefa, a autonomia (decisão, realização e planificação do trabalho) e com poucas demandas físicas. Desse modo, é possível observar que, aparentemente, os servidores desenvolvem tarefas de natureza mais estratégica e com elevada demanda de conhecimentos e habilidades, já que os servidores apresentam escolaridade elevada (todos com graduação e a maioria com especialização/ mestrado). Realidade que difere do contexto geral do setor privado, marcado pela contratação de pessoas com diferença funcional, predominantemente, para atividades simples e de nível operacional.

Quanto a satisfação no trabalho, todos os oito fatores do ISQVT apresentaram algum nível de concordância em relação a satisfação (média superior a 3). Apesar de fatores extrínsecos (barreiras a acessibilidade) que, eventualmente, poderiam gerar níveis elevados de insatisfação, os fatores intrínsecos (auto realização e significado do trabalho) se mostraram fortes indutores da satisfação dos servidores com diferença funcional que participaram da pesquisa. Tais achados, aparentemente, tem relação com os sentidos do trabalho apontados por Lima, Tavares, Brito e Cappelle, 2013) e com o valor simbólico de ser servidor público, conforme discussões de Vieira et al. (2011); Brandão, Lima, Cabral, Santos e Pessoa (2014).

De modo geral, acredita-se que esta pesquisa contribui para o avanço do campo de conhecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), já que houve uma melhor compreensão sobre a inclusão no ambiente de trabalho de uma instituição pública, a partir das percepções dos sujeitos supostamente incluídos. O que pode possibilitar o desenvolvimento de novas estratégias em relação a gestão da diversidade, visando uma maior efetividade no processo de inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho.

É importante destacar a dificuldade de generalização para outros contextos de trabalho devido às características do método utilizado, visto que se trata de estudo de caso e as questões ora observadas podem não se aplicar a outras realidades. Como sugestão de investigações é indicado: 1) realização de pesquisa envolvendo servidores com diferença funcional de diversas Universidades públicas, o que aumentaria o tamanho da amostra e as possibilidades de generalizações e 2) pesquisa de desenho do trabalho com funcionários, com diferença funcional, que atuam em Universidades públicas e privadas, visando a investigação das características do trabalho em cada contexto organizacional.

6 REFERÊNCIAS DA APRESENTAÇÃO

- Abbad, G. S., Puente-Palácios, K., & Gondim, S. M. G. (2014). Abordagens Metodológicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2), 71–88.
- Araujo, E. S., & Buchalla, C. M. (2015). O uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde em inquiridos de saúde: uma reflexão sobre limites e possibilidades. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18(3), 720–724. <http://doi.org/10.1590/1980-5497201500030017>
- Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (1999). *Exploring disability: a sociological introduction*. Cambridge, U.K: Polity Press in association with Blackwell Publishers.
- Barney, K. W. (2012). Disability Simulations: Using the Social Model of Disability to Update an Experiential Educational Practice. *Schole: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 27(1), 1–11.
- Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L. A., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2018). Adaptação do Questionário de Desenho do Trabalho para o Brasil. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho - RPOT, No Prelo*.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1992). *Elementos de comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira.
- Brandão, I. F., Lima, L. C., Cabral, A. C. A., Santos, S. M., & Pessoa, M. N. M. (2014). Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 20(1), 90–113. <http://doi.org/10.1590/S1413-23112014000100004>
- Brasil. (1990). Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Retrieved January 17, 2019, from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm
- Brasil. (1999). Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Retrieved January 17, 2019, from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm
- Brasil. (2015). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Retrieved January 17, 2019, from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm
- Brasil. (2018). Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Retrieved January 17, 2019, from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and organisational Analysis - Elements of the Sociology of Corporate Life*. Londres: Heinemann Educational Books.

<http://doi.org/10.1177/003803858001400219>

- Canguilhem, G. (2006). *O normal e o patológico* (6th ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *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*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A Diversidade através da História: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. *Organizações & Sociedade - O&S*, 14(41), 59–78. <http://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Satisfação das pessoas com deficiência no trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Eds.), *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, 216 práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba, PR: Juruá Editora.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R. P. G., & Silva, C. V. (2017). DIVERSIDADE EM CONTEXTOS DE TRABALHO: Pluralismo teórico e questões conceituais. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 174–191. <http://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p174-191>
- Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., Nepomuceno, M. F., Paiva, A., Silva, O. A., & Silva, V. A. (2018). Diversidade Funcional e Inclusão em Situações de Trabalho: dimensões de análise. In M. V. C. Witczak (Ed.), *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas (livro no prelo)*.
- Chen, L. H. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in Human Behavior*, 24(1), 105–118. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2007.01.012>
- Conejo, M. A., & Balaguer, A. P. (2014). Las comisiones de diversidad funcional en el 15M español: poner el cuerpo en el espacio público. *Política y Sociedad*, 51(1), 227–245. <http://doi.org/10.5209/rev-POSO.2014.v51.n1.42459>
- Congresso Nacional. (2008). Decreto Legislativo no 186, de 9 de julho de 2008. Retrieved January 17, 2019, from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm
- Di Nubila, H. B. V., & Buchalla, C. M. (2008). O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 11(2), 324–335. <http://doi.org/10.1590/S1415-790X2008000200014>
- Diniz, D. (2007). *O que é deficiência?* São Paulo: Brasiliense.

- Diniz, D., Barbosa, L., & Santos, W. R. (2009). Deficiência, direitos humanos e justiça. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*, 6(11), 64–77. <http://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>
- Fernández Ríos, M., Ramírez Vielma, R. G., Sánchez García, J. C., Bargsted Aravena, M., Polo Vargas, J. D., & Ruiz Díaz, M. Á. (2017). Spanish-Language Adaptation of Morgeson and Humphrey's Work Design Questionnaire (WDQ). *The Spanish Journal of Psychology*, 20, 1–30. <http://doi.org/10.1017/sjp.2017.24>
- Garcia, V. G., Benevides, G. M. M. C., & Alencar, M. L. (2017). Dez anos de informações sobre o trabalho formal das pessoas com deficiência - 2007-2016. *CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia Do Trabalho, Unicamp*, pp. 1–9. Campinas, SP.
- Gesser, M., Nuernberg, A. H., & Toneli, M. J. F. (2012). A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social. *Psicologia & Sociedade*, 24(3), 557–566. <http://doi.org/10.1590/S0102-71822012000300009>
- Haeghele, J. A., & Hodge, S. (2016). Disability Discourse: Overview and Critiques of the Medical and Social Models. *Quest*, 68(2), 193–206. <http://doi.org/10.1080/00336297.2016.1143849>
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, 36–44.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010). Censo sócio demográfico - População residente por tipo de deficiência. Retrieved January 19, 2019, from <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=3326&z=cd&o=6&i=P>
- Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370–385. <http://doi.org/10.1002/ejsp.2011>
- Kauark, F. S., Manhães, F. C., & Medeiros, C. H. (2010). *Metodologia da pesquisa: Um guia prático*. Itabuna, BA: Via Litterarum Editora.
- Kazou, K. (2017). Analysing the Definition of Disability in the Un Convention on the Rights of Persons With Disabilities: Is It Really Based on a “Social Model” Approach? *International Journal of Mental Health and Capacity Law*, 25(July), 25–48.
- Klein, F. A., & Mascarenhas, A. O. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 17–39.
- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42–

68. <http://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Marques, D. S., Moreira, T. P., & Lima, T. C. B. (2017). Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. *E&G Economia e Gestão*, 17(48), 119–140. <http://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p119-140>
- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (2016). Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Retrieved January 19, 2019, from <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management - Volume 27*. Bingley, UK: Emerald Grupo Publishing Limited. [http://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27002-7](http://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27002-7)
- Myers, D. G. (2012). *Exploring Social Psychology* (6th ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Oliver, M. (1990). The Individual and Social Models of Disability. *Paper Presented at Joint Workshop of the Living Options Group and the Research Unit of the Royal College of Physicians*, pp. 1–7.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability*. London: Macmillan Education UK. <http://doi.org/10.1007/978-1-349-24269-6>
- Oliver, M. (2013). The social model of disability: thirty years on. *Disability & Society*, 28(7), 1024–1026. <http://doi.org/10.1080/09687599.2013.818773>
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: la Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Vedra, La Coruña: Ediciones Diversitas- AIES.
- Palacios, A., Romañach, J., Ferreira, M. A. V., & Ferrante, C. (2012). Functional Diversity, Bioethics and Sociological Theory: a New Approach to Disability. *Interstícios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 6(1), 115–130.
- Palmer, M., & Harley, D. (2012). Models and measurement in disability: an international review. *Health Policy and Planning*, 27(5), 357–364. <http://doi.org/10.1093/heapol/czr047>
- Paranhos, R., Figueiredo Filho, D. B., Rocha, E. C., Silva Júnior, J. A., & Freitas, D. (2016). Uma introdução aos métodos mistos. *Sociologias*, 18(42), 384–411. <http://doi.org/10.1590/15174522-018004221>
- Pereira, C. E. C., Bizelli, J. L., & Leite, L. P. (2017). Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. *Educação & Sociedade*, 38(138), 99–115. <http://doi.org/10.1590/es0101-73302017151511>

- Pereira, R. (2009). Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 16(3), 715–728. <http://doi.org/10.1590/S0104-59702009000300009>
- Plaisance, É. (2015). Da educação especial à educação inclusiva: esclarecendo as palavras para definir as práticas. *Educação*, 38(2), 230. <http://doi.org/10.15448/1981-2582.2015.2.20049>
- Rodrigues, M. R. M. S., Alexandre, J. W. C., Rodrigues, M. V., Rodrigues, Y. S., & Freitas, S. M. (2017). Estudo comparativo entre os níveis de satisfação e importância da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública federal. In L. C. Lima (Ed.), *Tópicos em Gestão de Pessoas - Volume 1* (1st ed., pp. 85–93). Belo Horizonte, MG: Editora Poisson.
- Rodrigues, W. A., Reis Neto, M. T., & Gonçalves Filho, C. (2014). As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. *Revista de Administração Pública*, 48(1), 253–273. <http://doi.org/10.1016/j.nuclphysbps.2015.09.329>
- Rodríguez Díaz, S., & Ferreira, M. A. V. (2010). Desde la *dis*-capacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de *dis*-normalización. *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 289–309. <http://doi.org/10.3989/ris.2008.05.22>
- Romañach Cabrero, J. (2009). *Bioética al otro lado del espejo: La visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos*. A Coruña: Diversitas-AIES, Ediciones.
- Romañach Cabrero, J. (2010). Diversidad funcional y Derechos Humanos en España: un reto para el futuro. *Dilemata - Revista Internacional de Ética Aplicada*, (2), 71–87.
- Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*, 1–8.
- Santos, W. (2016). Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3007–3015. <http://doi.org/10.1590/1413-812320152110.15262016>
- Sasaki, R. K. (2010). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos* (8th ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Sherlaw, W., & Hudebine, H. (2015). The United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: Opportunities and tensions within the social inclusion and participation of persons with disabilities. *ALTER - European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche Sur Le Handicap*, 9(1), 9–21.

<http://doi.org/10.1016/j.alter.2014.08.001>

Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117–133.

<http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.

<http://doi.org/10.1177/0149206310385943>

Union of the Physically Impaired (UPIAS). (1976). *Fundamental principles of disability*. Londres, UK: UPIAS.

Vieira, C. B., Boas, A. A. V., Andrade, R. O. B., & Oliviera, E. R. (2011). Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *Revista ADMpg Gestão Estratégica*, 4(1), 1–18.

Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 1(1), 11–21.

Watson, N., Roulstone, A., & Thomas, C. (2012). *Routledge Handbook of Disability Studies*. New York: Taylor and Francis.

7 ANEXOS

7.1 Anexo 1 – Questões disparadoras para a realização do grupo focal

INÍCIO DO GRUPO

Fale sobre as suas percepções em relação à sua inclusão no ambiente de trabalho na UFSJ.

Fale também sobre sua in/ satisfação no trabalho.

PERCEPÇÕES SOBRE INCLUSÃO EFETIVA

1. Como você se sente em relação a sua inclusão no ambiente de trabalho da instituição? Justifique?
2. Como você percebe que suas contribuições no ambiente de trabalho são consideradas pelo grupo?
3. Como você percebe que sua participação nas questões relacionadas ao trabalho é incentivada pela instituição/ grupo?
4. Como diria que suas necessidades específicas e características individuais são consideradas pela instituição/ grupo de trabalho em todas as dimensões relacionadas ao trabalho?

BARREIRAS À ACESSIBILIDADE E A PERCEPÇÃO DE INCLUSÃO

1. Você poderia citar barreiras que percebe na instituição e no seu local de trabalho? (arquitetônicas, programáticas, metodológicas, instrumentais, comunicacionais e atitudinais)
2. Você diria que seu local de trabalho é acessível? Houve adaptações? Como elas foram conseguidas?
3. Você utiliza alguma tecnologia assistiva? Se sim, foi a instituição que lhe forneceu? Como conseguiu?
4. As eventuais barreiras existentes na instituição restringem ou têm impacto em seu trabalho? Como você se sente? Explique?

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E INCLUSÃO

1. Fale sobre o seu nível de satisfação no trabalho em relação aos aspectos abaixo:
 - a. a remuneração e plano de carreira;
 - b. as condições de trabalho na instituição;
 - c. ao Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades;
 - d. sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional (qualificação, capacitação, funções de chefia, progressão no plano de carreira etc);
 - e. com as relações interpessoais com colegas e chefias;
 - f. a forma como seus direitos são considerados pela instituição;
 - g. ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
 - h. a relevância social de seu trabalho.

Você teria alguma outra consideração relativa à inclusão/acessibilidade e/ou satisfação no trabalho dentro da UFSJ que gostaria de comentar?

7.2 Anexo 2 – Questionário de Desenho do Trabalho – WDQ (versão adaptada para o Brasil)

Caro participante,

Esta é uma pesquisa que tem por objetivo [...] É muito importante que você preencha o questionário expressando a sua real percepção, não há respostas certas e erradas. Todas as informações contidas são de caráter sigiloso.

Sua colaboração permitirá o aprofundamento do conhecimento sobre a área de comportamento organizacional.

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala: Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
Características da Tarefa					
Autonomia na planificação do trabalho					
1. O meu trabalho possibilita que eu decida sobre quando fazer minhas atividades.	1	2	3	4	5
2. O meu trabalho possibilita que eu decida a ordem em que as coisas são feitas.	1	2	3	4	5
3. O meu trabalho possibilita que eu planeje como fazer minhas atividades.	1	2	3	4	5
Autonomia de decisão e realização					
4. O meu trabalho me dá a oportunidade de usar minha iniciativa pessoal ou julgamento na sua realização	1	2	3	4	5
5. O meu trabalho me permite tomar muitas decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
6. O meu trabalho me proporciona autonomia para tomar decisões.	1	2	3	4	5
7. O meu trabalho me permite tomar decisões sobre os métodos que uso para realizá-lo.	1	2	3	4	5
8. O meu trabalho me dá independência e liberdade de escolher como realizá-lo.	1	2	3	4	5
9. O meu trabalho me dá autonomia para decidir por conta própria como executá-lo.	1	2	3	4	5
Variedade de tarefas					
10. O meu trabalho envolve uma grande variedade de tarefas.	1	2	3	4	5
11. O meu trabalho consiste em fazer muitas coisas diferentes.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho exige a realização de um amplo conjunto de tarefas.	1	2	3	4	5
13. O meu trabalho envolve a realização de uma variedade de tarefas.	1	2	3	4	5
Significado da tarefa					
14. É provável que os resultados do meu trabalho afetem de forma significativa a vida de outras pessoas.	1	2	3	4	5
15. O meu trabalho em si é muito significativo e importante em um contexto mais amplo.	1	2	3	4	5
16. O meu trabalho tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização.	1	2	3	4	5
17. O meu trabalho tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da organização.	1	2	3	4	5
Identificação da tarefa					
18. O meu trabalho envolve completar uma parte da tarefa que tem começo e fim claros.	1	2	3	4	5
19. O meu trabalho está organizado de forma que eu possa realizar atividades completas do início ao fim.	1	2	3	4	5
20. O meu trabalho me dá a possibilidade de terminar completamente as atividades que comecei.	1	2	3	4	5
21. O meu trabalho me possibilita concluir o que comecei.	1	2	3	4	5
Feedback do trabalho					
22. As atividades do meu trabalho fornecem, por si só, informações diretas e claras sobre a efetividade (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu desempenho.	1	2	3	4	5
23. O meu trabalho, por si só, fornece feedback sobre o meu desempenho.	1	2	3	4	5
24. O meu trabalho, por si só, me fornece informação sobre meu desempenho.	1	2	3	4	5
Características do Conhecimento					
Complexidade do trabalho					
25. As tarefas do meu trabalho são simples e descomplicadas.	1	2	3	4	5
26. O meu trabalho abrange tarefas relativamente descomplicadas. +	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala: Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
27. O meu trabalho abrange tarefas relativamente simples. +	1	2	3	4	5
Processamento de informação					
28. O meu trabalho exige que eu monitore uma grande quantidade de informações.	1	2	3	4	5
29. O meu trabalho exige que eu pense muito.	1	2	3	4	5
30. O meu trabalho exige que eu esteja atento a mais de uma tarefa ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5
31. O meu trabalho exige que eu analise muitas informações.	1	2	3	4	5
Solução de problemas					
32. O meu trabalho exige que eu seja criativo.	1	2	3	4	5
33. O meu trabalho faz com que eu tenha que lidar, muitas vezes, com problemas que eu nunca tinha visto antes.	1	2	3	4	5
34. O meu trabalho exige uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
35. O meu trabalho exige que eu utilize várias habilidades diferentes para a sua realização.	1	2	3	4	5
36. O meu trabalho exige que eu utilize várias habilidades complexas ou de alto nível.	1	2	3	4	5
37. O meu trabalho exige o uso de uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
Especialização					
38. O meu trabalho é altamente especializado em relação ao seu propósito, tarefas ou atividades.	1	2	3	4	5
39. As ferramentas, procedimentos, materiais, etc. utilizados no meu trabalho são altamente especializados.	1	2	3	4	5
40. O meu trabalho exige conhecimentos e habilidades muito especializados.	1	2	3	4	5
41. O meu trabalho exige conhecimento profundo e experiência.	1	2	3	4	5
Características Sociais					
Suporte social					
42. Eu tenho oportunidade de construir amizades em meu trabalho.	1	2	3	4	5
43. Eu tenho a possibilidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
44. Eu tenho a oportunidade de encontrar com outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
45. Meu (minha) superior (a) imediato (a) se preocupa com o bem-estar das pessoas que trabalham com ele(a).	1	2	3	4	5
46. Os meus colegas de trabalho se preocupam comigo.	1	2	3	4	5
47. Os meus colegas de trabalho são amigáveis.	1	2	3	4	5
Interdependência					
48. O trabalho dos meus colegas depende diretamente do meu.	1	2	3	4	5
49. Se o meu trabalho não for feito, outros trabalhos não poderão ser concluídos.	1	2	3	4	5
50. As minhas atividades são muito afetadas pelo trabalho dos meus colegas.	1	2	3	4	5
51. A conclusão do meu trabalho depende do trabalho de muitas pessoas diferentes.	1	2	3	4	5
52. O meu trabalho não pode ser feito a menos que outras pessoas façam o seu.	1	2	3	4	5
Interação fora da organização					
53. O meu trabalho exige que eu dedique muito tempo a pessoas de fora da organização.	1	2	3	4	5
54. No meu trabalho tenho interação com pessoas que não são membros da organização onde trabalho.	1	2	3	4	5
55. No meu trabalho, frequentemente me comunico com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.	1	2	3	4	5
56. O meu trabalho inclui um grande número de interações com pessoas de fora da minha organização.	1	2	3	4	5
Feedback dos outros					
57. Eu recebo muitas informações do meu chefe imediato e dos meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
58. Outras pessoas da organização, como superiores e colegas, me fornecem informações sobre a efetividade (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu trabalho	1	2	3	4	5
59. Eu recebo feedback de outras pessoas sobre meu desempenho (como meus superiores ou colegas)	1	2	3	4	5
Contexto de Trabalho					
Conforto no trabalho					
60. As cadeiras no meu trabalho são adequadas (por exemplo, conforto, quantidade e suporte postural).	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala: Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
61. O meu local de trabalho acomoda pessoas de qualquer tamanho (espaço livre, altura dos olhos, espaço para pernas etc.).	1	2	3	4	5
Demandas físicas					
62. Preciso me esticar excessivamente para alcançar objetos necessários para o meu trabalho.	1	2	3	4	5
63. O meu trabalho exige uma grande resistência muscular.	1	2	3	4	5
64. O meu trabalho exige uma grande força muscular.	1	2	3	4	5
Condições de trabalho					
65. O meu local de trabalho é livre de ruído excessivo.	1	2	3	4	5
66. O meu trabalho tem um baixo risco de acidente.	1	2	3	4	5
67. O meu trabalho ocorre em um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases etc.).	1	2	3	4	5
68. O meu ambiente de trabalho é limpo.	1	2	3	4	5
Uso de equipamentos					
69. O meu trabalho inclui a utilização de vários equipamentos diferentes.	1	2	3	4	5
70. O meu trabalho inclui o uso de equipamentos ou tecnologias complexas.	1	2	3	4	5
71. Foi necessário muito tempo para aprender a utilizar os equipamentos no meu trabalho.	1	2	3	4	5

7.3 Anexo 3 – Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho – ISQVT

Neste questionário, estão listadas características de trabalho que podem contribuir para sua maior ou menor satisfação.

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

1	2	3	4	5	6
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

Bloco I: Sobre sua Remuneração

<i>AFIRMATIVAS</i>	Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1. Com relação ao salário que recebo.	1	2	3	4	5	6
2. Quando comparo o meu salário às atividades que desempenho.	1	2	3	4	5	6
3. Quando comparo o meu salário com o salário de meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
4. Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tenho direito.	1	2	3	4	5	6

Bloco II: Sobre suas Condições de Trabalho

1. Com minha jornada de trabalho.	1	2	3	4	5	6
2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	1	2	3	4	5	6
3. Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sinto ao realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5	6
4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização sonora etc.).	1	2	3	4	5	6
6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.).	1	2	3	4	5	6
7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	1	2	3	4	5	6

Bloco III: Sobre o Uso e Desenvolvimento de suas Capacidades

1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho.	1	2	3	4	5	6
3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo.	1	2	3	4	5	6
4. Com as oportunidades que tenho, em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas.	1	2	3	4	5	6
5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo.	1	2	3	4	5	6
6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim.	1	2	3	4	5	6

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

1	2	3	4	5	6
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito

Bloco IV: Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional

<i>AFIRMATIVAS</i>	Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira.	1	2	3	4	5	6
2. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativos à minha função.	1	2	3	4	5	6
3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	1	2	3	4	5	6
4. Com as oportunidades que tenho para “crescer” como pessoa humana na realização de meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.).	1	2	3	4	5	6
6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	1	2	3	4	5	6

Bloco V: Sobre a Integração Social na Organização

1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores.	1	2	3	4	5	6
2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	1	2	3	4	5	6
3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição.	1	2	3	4	5	6
4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho.	1	2	3	4	5	6
5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	1	2	3	4	5	6
6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho.	1	2	3	4	5	6

Bloco VI: Sobre seus Direitos na Instituição

1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores.	1	2	3	4	5	6
2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela Lei.	1	2	3	4	5	6
3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência.	1	2	3	4	5	6
4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por Lei.	1	2	3	4	5	6
5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe.	1	2	3	4	5	6
6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	1	2	3	4	5	6

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

1	2	3	4	5	6
Totalmente Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito

Bloco VII: Sobre o Equilíbrio Trabalho e Vida

<i>AFIRMATIVAS</i>	Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida.	1	2	3	4	5	6
2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer.	1	2	3	4	5	6
3. Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo.	1	2	3	4	5	6
4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho.	1	2	3	4	5	6

Bloco VIII: Sobre a Relevância de seu Trabalho

1. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertença.	1	2	3	4	5	6
2. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui.	1	2	3	4	5	6
3. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.	1	2	3	4	5	6
4. Com a importância das atividades que executo.	1	2	3	4	5	6
5. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função.	1	2	3	4	5	6
6. Com a sensação de contribuir com a sociedade ao realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5	6

7.4 Anexo 4 - Termo de consentimento livre e esclarecido para participação em pesquisa

TERMO DE ESCLARECIMENTO

Você está sendo convidado a participar do estudo: “Inclusão efetiva e satisfação no trabalho? Percepções dos funcionários com diferença funcional de uma Instituição de Ensino Superior pública de Minas Gerais”. O objetivo deste estudo é Investigar e analisar a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional no ambiente de trabalho de uma instituição de ensino superior pública de Minas Gerais considerando sua possível relação com satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos.

Caso você aceite esse convite, será necessário participar de um grupo focal visando discutir e refletir sobre as suas percepções sobre a sua inclusão em situações de trabalho na instituição, conjuntamente com outros servidores com diferença funcional. Além disso, em outro momento, será necessário a sua participação em uma entrevista individual (responder a um questionário e a um email), na qual você responderá questões relacionadas ao objetivo desta pesquisa.

Destaca-se a importância da presente pesquisa para a produção do conhecimento científico no país, para a qual se faz necessária a sua participação, lembrando que tal produção do conhecimento contribui diretamente para a definição de políticas públicas e novas práticas nas organizações e na sociedade como um todo.

A sua colaboração nesta pesquisa não vai interferir nas suas relações no trabalho, você não será punido por realizá-la e não há nenhum risco ou desconforto para você. Você poderá ter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar seu consentimento a qualquer momento sem sofrer prejuízo. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade.

Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo, pois você será identificado com um número. Todas as informações prestadas por você são sigilosas. A divulgação das informações será anônima e em conjunto com as respostas de um grupo de pessoas.

Os dados obtidos na presente pesquisa serão utilizados na Dissertação de Mestrado, em artigos científicos e em apresentações em congressos. Os responsáveis pela pesquisa garantem a total privacidade e anonimato dos participantes.

Orisvaldo Antônio da Silva
Mestrando em Psicologia/UFSJ

Profa. Maria Nivalda de Carvalho Freitas
PPGPSI/UFSJ

7.5 Anexo 5 – Termo de consentimento livre, após esclarecimento

Eu, _____, li o esclarecimento anterior e compreendi para que serve o estudo e qual procedimento a que serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão, e que isso não me causará nenhum prejuízo. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar. Eu concordo em participar do estudo.

_____, _____ de _____ de 2018.
Local e Data

Assinatura

Documento de Identidade

Em caso de dúvida em relação a este documento, você pode entrar em contato com a Comissão de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal de São João del-Rei - cepes@ufsj.edu.br / (32) 3379-2413.