**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PORTADORES DE**

**NECESSIDADES ESPECIAIS: UM ESTUDO DE CASO COM TÉCNICO-**

**ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO**

**SEMI-ÁRIDO**

SILVA, Rhuana Deniziane Hortência de Lima e¹

**RESUMO**

Este trabalho apresentou como premissa a investigação da qualidade de vida no trabalho - QVT de pessoas com necessidades especiais, tendo como base o modelo teórico de Walton (1973) para analisar a satisfação dessas pessoas em relação a aspectos considerados relevantes ao bom desenvolvimento de seu trabalho. A pesquisa foi direcionada aos servidores técnico-administrativos portadores de necessidades especiais de uma universidade pública federal e tem caráter descritivo, mediante estudo de caso na Universidade Federal Rural do Semi-Árido-UFERSA. O método de pesquisa adotado foi quantitativo e qualitativo, a partir da aplicação de questionário, o qual foi respondido por dez representantes de um grupo composto por catorze pessoas. A análise dos resultados permitiu depreender satisfatória qualidade de vida no trabalho para a classe analisada. Os fatores jornada de trabalho, oportunidades para realizar atividades desafiantes e criativas e da acessibilidade inclusiva nas instalações da instituição foram os que apresentaram algumas baixas médias. Ao serem inquiridos acerca dos fatores que são determinantes em sua qualidade de vida no trabalho, os servidores escolheram a estabilidade na instituição, liberdade de ação para execução do trabalho, desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional como fatores com um nível de maior satisfação para o grupo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida no trabalho (QVT); Portadores deNecessidades Especiais (PNE); Técnico-administrativos.

Os estudos voltados à qualidade de vida no trabalho são relativamente novos, em 1950, no Tavistock Institute, Inglaterra, iniciaram-se os estudos da QVT com Eric Trist e seus colaboradores (TOLFO; PICCININI, 2011). A expressão, contudo, só veio a ser utilizada publicamente no início da década de 1970, pelo professor Louis Davis (MORAES; MARQUES; PEREIRA, 2002). No ano de 1990 se deu a preocupação com a qualidade de vida, o que motivou os pesquisadores a investigar as condições globais em que o trabalho é realizado.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

¹ Graduada em Letras - habilitação em Língua Inglesa, pela Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (UERN); Especialista em Gestão de Recursos Humanos pela UERN e em Literatura e Ensino pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN).

E-mail: rhuana.lima@ufersa.edu.br

Na atualidade, a gestão da QVT ganhou mais prestígio dentro das organizações e nas discussões acadêmicas. Segundo Limongi-França (2007), essa abordagem se concretiza como uma estratégia organizacional de grande importância para a existência de qualquer empresa. O enfoque ultrapassou os limites da empresa e almeja harmonia entre trabalho e lazer.

Para Walton (1973), a denominação qualidade de vida no trabalho está inserida no contexto das relações de trabalho desde o início do século XX, e pode ser constatado na busca da legalização das condições das mulheres e das crianças, na regulamentação dos direitos e lutas do movimento sindical para assegurar saúde, segurança e garantia no trabalho. Esse autor discute a amplitude do conceito e a dificuldade de isolar e identificar os atributos que interferem na qualidade de vida no trabalho. Sua ideologia vai ao encontro do objetivo desse estudo, e nesse sentido, foi abordada como base para essa pesquisa.

**BREVE PERCURSO DA PESQUISA**

A pesquisa foi realizada no mês de Outubro de 2014. A escolha da instituição se deu através de alguns critérios, como destaque no cenário educacional, pelo crescimento quanto ao número de servidores e do próprio espaço físico, tanto no campus sede em Mossoró/RN quanto nos demais Campi: Angicos, Caraúbas e Pau dos Ferros.

Foi repassado, via e-mail, para os catorze servidores técnico-administrativos portadores de necessidades especiais² (PNEs) da instituição – segundo uma lista cedida pela Pro-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE da UFERSA – um questionário explicando a natureza da pesquisa e sua importância, assim como um termo de consentimento livre e esclarecido. Dos 14 servidores, 10 responderam.

O questionário foi dividido em duas seções. A primeira trata dos dados demográficos e ocupacionais relativos a gênero, idade, escolaridade e tempo de trabalho na universidade. Na segunda são expostos, conjuntamente, os dados quantitativos e qualitativos bem como as suas análises acerca dos fatores de qualidade de vida no trabalho estudados.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

² O termo “pessoas com deficiência”, tratar-se, conforme Sassaki (2003), do nome decidido pela Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, porém nesse trabalho foi utilizado o termo Portadores de Necessidades Especiais – PNE, por ser a nomenclatura utilizada em concursos e no serviço público.

A população pesquisada se mostrou, predominantemente, do sexo masculino, com apenas duas representantes do sexo feminino. Observou-se a predominância da deficiência física entre os pesquisados, seguida pela visual. A faixa etária, os respondentes possuem idades diversas. A população concentra-se principalmente entre a faixa de 26 e 30 anos e na faixa entre 31 e 35 anos, seguida pela faixa etária de 20 a 25 anos e acima de 35 anos, ambas com apenas 01 representante em cada.

Sobre grau de escolaridade, verificou-se que a maior representação dos respondentes possui ensino superior completo, há 05 que possuem pós-graduação *lato* e/ou *stricto sensu,* o que contradiz, nesse caso específico, a afirmação de Gil (2002), que relata sobre a baixa escolaridade dos PNEs. Segundo ela, esse fator se constitui em um dos maiores obstáculos a inserção e manutenção de PNEs no mercado de trabalho.

Quanto ao tempo de serviço na universidade, a maioria possui um a cinco anos na instituição, dois estão há menos de um ano e somente 01 possuí entre cinco a dez anos de serviço prestado. O que pode ser considerado um progresso para a universidade, considerando que a mesma possui quarenta e oito anos ao todo, contemplando os trinta e oito anos em que foi a Escola Superior de Agricultura de Mossoró – ESAM e dez, como Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA – criada em Julho de 2005 pela a lei nº 11.155, e publicada no [Diário Oficial da União](http://pt.wikipedia.org/wiki/Di%C3%A1rio_Oficial_da_Uni%C3%A3o) no dia [01 de](http://pt.wikipedia.org/wiki/01_de_agosto) [agosto](http://pt.wikipedia.org/wiki/01_de_agosto) de [2005,](http://pt.wikipedia.org/wiki/2005) na seção 1, nº 146 – Todavia, atualmente o que se percebesse é um baixo percentual de servidores técnico-administrativos PNE, apesar do recente aumento no número de PNEs que passam em concursos públicos federais.

Quase todos os pesquisados se utilizam do horário especial para PNE, o qual é requerido pelo servidor e depois comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário – Possui amparo legal pelo Art. 44, inciso II da Lei nº 8.112, de 1990, com alterações dadas pela Lei nº 9.527/97 – Um quesito de essencial importância para o zelo com a saúde e bem estar desses servidores.

Em síntese, considerando a população pesquisada, pode-se dizer que, em termos demográficos e ocupacionais, sua maior parte é pessoas com deficiência física, do sexo masculino, com Ensino Superior completo, na faixa etária de 26 a 30 anos, estão na instituição entre um a cinco anos os quais, em sua maioria, se utilizam de carga horária de seis horas.

Na segunda seção percebeu-se, com a média dos resultados, que os respondentes estão satisfeitos em relação ao grau de segurança e quanto às condições físicas no trabalho que a instituição lhes proporciona, assim como os recursos que oferece para o desempenho das atividades/funções dos mesmos. Quanto à jornada de trabalho, viu-se que há algumas variações de resultados, em sua maioria favoráveis, e dois insatisfeitos.

Os maiores registros de insatisfação referiram-se às adequações das

instalações (rampas, elevadores, banheiros, sinalização, etc) e quanto às adaptações de

equipamentos, questão ergonômica, para facilitar o trabalho. Considerando, nesse

sentido, que a maioria dos representantes pesquisados possui deficiência física,

podemos deduzir que as instalações desses *campi* não são totalmente adequadas quanto

à acessibilidade.

A temática apresentada nesta pesquisa mostrou novas e interessantes

expectativas de estudos. De todos os materiais pesquisados, são raros os que conseguem

tratar do tema de qualidade de vida direcionado para as pessoas com deficiência.

Ademais, a evidência cada vez maior dada a assuntos relacionados à inclusão social

torna a temática um campo com boas perspectivas para novas pesquisas.

**REFERÊNCIAS**

GIL, Marta. (Coord.). O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, L.F.R.; MARQUES, A.L.; PEREIRA, L.Z. Implicações do treinamento na qualidade de vida e estresse no trabalho. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE, 2002 (Relatório de pesquisa).

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência. São Paulo: RNR, 2003.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V.C. A qualidade de Vida no Trabalho nas melhores empresas para trabalhar no Brasil: descompassos entre teoria e prática. Cap. 6. In:

SANT’ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? Slow Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.