

Acessibilidade e Bem-estar no Trabalho: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

Autoria

Rebeka Maria Sotero Silva - rebeka@ufc.br

ana paula de oliveira medeiros - anapauladom@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad – PPAC/UFC - Universidade Federal do Ceará

Augusto César de Aquino Cabral - cabral@ufc.br

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad / PPAC/ Univ. Federal do Ceará/UFC

sandra maria dos santos - smsantos@ufc.br

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad – PPAC/UFC - Universidade Federal do Ceará

Marlon Bruno Matos Paiva - brunomatos@ufc.br

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad – PPAC/UFC - Universidade Federal do Ceará

Resumo

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nem sempre tem sido acompanhada de uma verdadeira inclusão. A necessidade de garantir acessibilidade e a percepção de que o trabalho representa um componente essencial no desenvolvimento do bem-estar dos indivíduos têm exigido adaptações das organizações. Este estudo objetiva analisar a relação entre a acessibilidade e o bem-estar no trabalho de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino. A pesquisa, quantitativa, analisou dados coletados por meio de survey aplicada a 37 servidores com deficiência da Universidade Federal do Ceará. Verificou-se uma acessibilidade moderada, com ênfase da dimensão atitudinal. Igualmente, o bem-estar no trabalho foi avaliado como moderado, com mediana influência do compromisso e satisfação com o trabalho. Ressalta-se que a acessibilidade e o bem-estar no trabalho apresentaram uma correlação positiva e que a implementação de ações de acessibilidade pela Instituição pode elevar o nível de bem-estar no trabalho.





Acessibilidade e Bem-estar no Trabalho: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

RESUMO

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nem sempre tem sido acompanhada de uma verdadeira inclusão. A necessidade de garantir acessibilidade e a percepção de que o trabalho representa um componente essencial no desenvolvimento do bem-estar dos indivíduos têm exigido adaptações das organizações. Este estudo objetiva analisar a relação entre a acessibilidade e o bem-estar no trabalho de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino. A pesquisa, quantitativa, analisou dados coletados por meio de *survey* aplicada a 37 servidores com deficiência da Universidade Federal do Ceará. Verificou-se uma acessibilidade moderada, com ênfase da dimensão atitudinal. Igualmente, o bem-estar no trabalho foi avaliado como moderado, com mediana influência do compromisso e satisfação com o trabalho. Ressalta-se que a acessibilidade e o bem-estar no trabalho apresentaram uma correlação positiva e que a implementação de ações de acessibilidade pela Instituição pode elevar o nível de bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: Acessibilidade. Bem-Estar no Trabalho. Universidade.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência (PcDs) são asseguradas, por meio de uma série de leis, ao direito a vagas no mercado de trabalho. Observa-se que o Brasil tem avançado muito em políticas públicas de inclusão com medidas protetivas, de amparo legal, para que o acesso e a permanência no mercado de trabalho desses indivíduos sejam garantidos.

Nesse contexto, é fundamental que as instituições estejam preparadas para contratação das PcDs e para oferecer, de forma adequada, as condições de trabalho e de acessibilidade necessárias à realização das suas atividades. Bueno e Paula (2006) afirmam que a adaptação das instituições passa, necessariamente, pela adoção de medidas de curto, médio e longo prazos visando fomentar o desenvolvimento de um processo de transformação cultural e social nas organizações empresariais.

Entretanto, analisando como essas mudanças estão ocorrendo, Fialho, Melo e Gai (2017) constatarem que a contratação de PcDs tem ocorrido sem qualquer planejamento, buscando-se apenas o cumprimento de cotas exigidas pela legislação vigente. Nesse contexto, Carvalho-Freitas (2009) ressalta que existe uma falta acentuada de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência.

Destaca-se também a falta de preparo do mundo empresarial para absorver esses indivíduos, devido às dificuldades de adaptações em postos de trabalho que precisariam ser realizadas nas organizações (CARVALHO-FREITAS, 2006). Nesse sentido, Araújo e Schmidt (2006) ressaltam que a falta tolerância e solidariedade por parte das empresas, na medida em que estas desconhecem o potencial das PcDs, é um dos motivos apresentados pelos gestores como obstáculo para contratação desses indivíduos.

Nohara, Fiammetti e Acevedo (2007), por sua vez, destacam a importância do trabalho para as PcDs, uma vez que a participação na vida produtiva é capaz de gerar sentimentos como dignidade, autonomia, cidadania, bem-estar e satisfação para esses indivíduos.

Diante dessa problematização, esta pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: qual a relação entre a acessibilidade e o bem-estar no trabalho de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior?



Para responder à questão de pesquisa este estudo tem como objetivo geral analisar a relação entre a acessibilidade e o bem-estar no trabalho de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Para o alcance do objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (I) Identificar a relação entre a acessibilidade e o compromisso e satisfação com o trabalho de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior e (II) Identificar a relação entre a acessibilidade e o envolvimento com o trabalho de servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior.

Ressalta-se a relevância deste estudo diante do crescimento das exigências legais e sociais para que as organizações busquem, de fato, garantir a acessibilidade das PcDs em seus ambientes de trabalho. Destaca-se que o tempo dedicado ao trabalho corresponde a uma parte significativa da vida do indivíduo e representa, portanto, um componente fundamental na construção e no desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade.

Destaca-se, ainda, que esta investigação pode ser útil à comunidade científica em geral e aos gestores de recursos humanos de Instituições Públicas, em suas análises e tomadas de decisões ligadas à promoção de uma verdadeira inserção das PcDs.

Uma empresa inclusiva deve não somente buscar o cumprimento do percentual de cargos reservados às PcDs, mas deve se ajustar às necessidades dessas pessoas, fornecendo os meios adequados de trabalho e realizando as mudanças necessárias no ambiente físico, em seus procedimentos, nos instrumentos de trabalho, assim como em suas práticas administrativas e realizando ações que promovam a conscientização de todos os que compõem a organização acerca do respeito às diversidades e diferenças.

Por fim, ressalta-se que debates sobre inclusão social e acessibilidade vêm se tornando cada vez mais importantes para conscientizar a sociedade e as empresas acerca da relevância dessa temática e para assim proporcionar a superação dos desafios e obstáculos existentes.

2 ACESSIBILIDADE

O conceito de acessibilidade costuma ser associado somente a questões físicas e arquitetônicas. Entretanto, a acessibilidade possui uma abrangência muito maior e requer que diversos aspectos sejam considerados em sua análise.

Nesse sentido, Sassaki (2009) apresenta seis dimensões da acessibilidade, sendo elas: arquitetônica: refere-se à inexistência de barreiras físicas nos edifícios, espaços urbanos e transportes coletivos; comunicacional: envolve a ausência de barreiras na comunicação interpessoal (face a face, língua de sinais e linguagem corporal), escrita (jornal, revista e livro) e virtual (acessibilidade digital); metodológica: aborda a adequação dos métodos e técnicas de trabalho; instrumental: refere-se à acessibilidade dos aparelhos, equipamentos, ferramentas e utensílios de trabalho; programática: eliminação de barreiras invisíveis que estejam presentes em decretos, leis, regulamentos, políticas públicas e outros documentos escritos e atitudinal: envolve a implementação de ações de sensibilização e conscientização acerca da relevância da diversidade, e compreende programas e práticas que sejam capazes de eliminar preconceitos e discriminações.

O conceito de acessibilidade pode então ainda ser definido como a possibilidade e condição para utilização dos espaços, equipamentos e sistemas de comunicação e informação, de forma segura e autônoma, pelas pessoas com deficiência (PcDs) ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Importante ressaltar que a acessibilidade pode ser um meio para eliminação de barreiras sociais, uma vez que permite que as PcDs tenham acesso, assim como qualquer outra, às condições necessárias para exercerem suas potencialidades, além de propiciar, de fato, a inclusão no convívio social (BARCELLOS; CAMPANTE, 2012).

As leis brasileiras que regulamentam a inserção das PcDs no mercado de trabalho remontam à Constituição Federal de 1988, a qual faz referência à obrigatoriedade da lei de



reservar um percentual dos cargos e empregos públicos para esses indivíduos, bem como estabelecer os critérios para sua admissão (BRASIL, 1988).

Esse percentual de cotas foi definido somente na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e estabeleceu em seu art. 5º, § 2º a reserva de até 20% das vagas oferecidas no concurso para as PcDs, as quais é assegurado o direito de provimento de cargos que sejam compatíveis com a deficiência que possuem (BRASIL, 1990). Já a Lei 10.098, de 19 de novembro de 2000, estabeleceu as normas gerais e critérios para promoção da acessibilidade das PcDs, por meio da extinção de barreiras arquitetônicas e nos meios de transporte e comunicação (BRASIL, 2000).

Já a Portaria Interministerial nº 74, de 9 de abril de 2018, autorizou a contratação de até onze técnicos especializados em linguagens de sinais para atender a necessidades temporárias e excepcionais do interesse público (BRASIL, 2018).

As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), na condição de autarquias, devem, portanto, buscar o cumprimento das normativas existentes. Destaca-se que as IFES vêm demonstrando uma preocupação, cada vez maior, com as leis, políticas e ações que buscam garantir tanto o acesso quanto a permanência das PcDs no ambiente acadêmico (MELO *et al.*, 2014).

A acessibilidade mostra-se como uma questão complexa e a busca por uma verdadeira inclusão deve fundamentar-se, essencialmente, pela valorização da qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos. (PASSERINO; MONTARDO, 2007).

3 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Ryan e Deci (2001) afirmam que o bem-estar é um estado de satisfação do indivíduo com ele mesmo e com o seu meio. Refere-se ao que as pessoas pensam e como elas se sentem sobre suas vidas, sendo constituído por dois componentes principais: o cognitivo e o afetivo.

Determinadas pesquisas que envolvem o estudo do bem-estar geral demonstram a existência de duas principais correntes: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Autores como Siqueira e Padovam (2008) consideram que o bem-estar no trabalho é formado a partir de vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo). Paz (2004), define bem-estar no trabalho como sendo a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar o seu papel na organização.

Dessen e Paz (2010) ressaltam que uma parcela significativa da vida do indivíduo é passada no ambiente de trabalho, portanto, torna-se essencial que ele se sinta bem em relação a este. Uma vez que o trabalhador passa um tempo significativo de sua vida no ambiente laboral, Tamayo (2004) considera a questão do bem-estar no trabalho como bastante relevante.

Diversos autores descrevem o conceito de bem-estar como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização (DESSEN; PAZ, 2010). Portanto, o bem-estar pode ser importante para explicar e compreender a satisfação que as pessoas têm com seu trabalho. Podendo também igualmente ser útil para estimar o seu desempenho organizacional. (GOUVEIA *et al.*, 2013).

Inúmeras pesquisas nacionais e internacionais (DESSEN; PAZ, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; SIQUEIRA, 2008; PEIRÓ, 2012) tem se dedicado na elaboração de proposições para o bem-estar sentido no ambiente de trabalho.

Entretanto, Paschoal e Tamayo (2008, p.11) afirmam que: “[...] na literatura organizacional, existem diversos estudos sobre qualidade de vida e estresse no trabalho, que representam conceitos relacionados ao bem-estar, mas as tentativas de compreensão do



constructo específico do bem-estar no trabalho ainda são raras”. Os autores afirmam que os principais trabalhos na área se remetem ao bem-estar geral e que modelos teóricos ou empíricos sobre o fenômeno ainda são escassos.

Foi tomado como referência teórica para as formulações acerca do conceito de bem-estar no trabalho as proposições de Paschoal (2008) que conceitua bem-estar no trabalho como a prevalência de emoções positivas no desempenho das tarefas diárias ao mesmo tempo em que o trabalhador percebe que o exercício de suas competências e habilidades profissionais colaboram no seu desenvolvimento e no alcance dos resultados pessoais. Portanto, conforme a autora, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto aspectos cognitivos (percepção de realização).

Gomes e Silva (2018) apontam a importância do fator humano nas organizações, como o alicerce do ambiente laboral e a força eficaz de transformação e sucesso no mundo do trabalho. Os autores consideram de expressiva importância analisar o bem-estar laboral, de forma a reconhecer quais sentimentos, sensações, vivências e percepções são responsáveis por proporcionar bem-estar no ambiente do trabalho.

4 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se, quanto aos fins, como pesquisa descritiva, porque busca identificar e obter informações sobre os níveis de acessibilidade e bem-estar no trabalho de servidores com deficiência, além de estabelecer correlações essas variáveis. Quanto aos meios de investigação, trata-se de pesquisa de campo de *survey*, uma vez que é caracterizada pela retirada de uma amostra de uma população para que sejam feitas inferências.

Em relação à forma de abordagem do problema, este estudo classifica-se como quantitativo, uma vez que os dados coletados foram submetidos à análise estatística para resolução do problema de pesquisa.

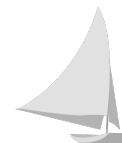
A população do estudo é composta por 88 servidores com deficiência que se encontram em atividade na Universidade Federal do Ceará (UFC). Ressalta-se que a informação acerca do quantitativo de servidores com deficiência foi disponibilizada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Instituição em 15/05/18. Dada a relevância da UFC, que foi eleita como a melhor Universidade do Norte e Nordeste do Brasil e a 13ª melhor no cenário nacional, justifica-se sua escolha como unidade de análise (CWUR, 2018).

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário composto de 38 questões, sendo 20 relativas à escala de acessibilidade, 13 relacionadas à escala de bem-estar no trabalho e as outras 5 ligadas ao perfil dos servidores.

A primeira escala, acessibilidade, foi adaptada da proposta por Barreto, Alves e Moraes (2012), criada originalmente para mensurar a percepção acessibilidade de pessoas com deficiência visual. Neste estudo foram realizadas pequenas adaptações nas perguntas e a exclusão de outras incompatíveis. Essa escala envolveu as seis dimensões de acessibilidade propostas por Sasaki (2009): arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

Em relação à segunda escala, bem-estar no trabalho, foi utilizada a versão validada no contexto brasileiro por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), que se baseia em duas dimensões. A primeira envolve o compromisso e a satisfação com o trabalho, enquanto que a segunda abrange o envolvimento com o trabalho. Em ambas escalas os itens foram medidos a partir de escala Likert de concordância de cinco pontos, que variou entre (1) “discordo totalmente” e (5) “concordo totalmente”.

O questionário esteve disponível para resposta através de formulário eletrônico no período de 04 de junho a 18 de junho de 2018. Foi obtida uma amostra de 37 indivíduos, que foi o número de questionários válidos retornados, representando um percentual de 42% em relação ao universo amostral. Para o tratamento e análise dos dados foram extraídos,



inicialmente, os dados descritivos para caracterização da amostra e para análise individual das variáveis. Em seguida, foi realizada análise de correlação com o auxílio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 23.0.

5 RESULTADOS

Esta seção inicia-se com a análise do grau de acessibilidade e da medida de bem-estar no trabalho da amostra estudada. Em seguida, com o intuito de cobrir os objetivos geral e específicos expostos no início deste artigo, tem-se a correlação entre as variáveis componentes do bem-estar no trabalho e a acessibilidade.

5.1 Análise da acessibilidade

Antes de analisar os dados em busca de respostas para os objetivos específicos desta pesquisa, foi realizada extração, por meio de estatística descritiva, da média e do desvio- de cada uma das dimensões da acessibilidade. Os dados obtidos são apresentados na tabela 1.

Tabela 1 – Média e desvio-padrão da acessibilidade

VARIÁVEL	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
Atitudinal	3,649	0,698
Comunicacional	3,405	0,750
Instrumental	3,045	1,046
Metodológica	3,027	0,893
Programática	2,973	0,779
Arquitetônica	2,919	1,004
Geral	3,187	0,657

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Em relação à dimensão atitudinal a média geral obtida foi alta ($M=3,649$) e desvio-padrão baixo ($sd=0,698$). Destaca-se que essa dimensão foi a que apresentou a maior média e o menor desvio-padrão dentre as dimensões da acessibilidade analisadas, o que demonstra que os servidores com deficiência percebem a eliminação de preconceitos como resultado dos programas de conscientização trabalhadores em geral. Carvalho-Freitas e Marques (2010) ressaltam que as pesquisas sobre inserção das PcDs no mercado de trabalho têm evidenciado que a forma como a deficiência é vista, pelas chefias e colegas, representa um elemento fundamental para compreensão da dimensão da diversidade.

Já a dimensão comunicacional, que se refere à inexistência de barreiras nas comunicações interpessoal, escrita e virtual (SASSAKI, 2009) apresenta média intermediária ($M=3,405$) e desvio-padrão baixo ($sd=0,75$), o que demonstra que há relativa preocupação da Instituição com questões ligadas à acessibilidade nas relações interpessoais.

Conforme informações disponibilizadas no site oficial da Pró-Reitoria de Gestão da Universidade Federal do Ceará, atualmente, a Instituição possui 16 profissionais do cargo de tradutor interprete de linguagem de sinais e disponibiliza, anualmente, um curso básico de língua brasileira de sinais (Libras) para capacitação de seus servidores.

A dimensão instrumental, por sua vez, apresentou uma média intermediária (3,045), o que evidencia a necessidade de a organização realizar maiores investimentos a fim de que os equipamentos e *softwares* utilizados nas rotinas do trabalho estejam adequados às necessidades das PcDs.



A dimensão metodológica, que se refere à ausência de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho, treinamento e desenvolvimento e empoderamento dos indivíduos (SASSAKI, 2009), apresentou média ($M=3,027$) e desvio-padrão ($sd=0,893$) intermediários.

Hoffmann, Travesso e Zanini (2014) destacam que a estabilidade do serviço público pode ser considerada como um fator importante que permite a vivência da liberdade de expressão no contexto do trabalho, se comparado aos níveis de repressão observados em organizações privadas. Esses autores afirmam ainda que aspectos como a cooperação, a confiança e a liberdade para falar com os colegas contribuem de maneira significativa para estimular a liberdade de expressão das pessoas com deficiência.

Já a dimensão programática apresentou média ($M=2,973$) e desvio-padrão ($sd=0,779$) baixos, o que mostra uma convergência na percepção dos servidores. Sassaki (2009) sugere que, no campo do trabalho, a eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inseridas nas políticas, leis, portarias e regulamentos podem levar a aumento dos níveis de acessibilidade programática.

A dimensão que apresentou a menor média ($M=2,919$) foi a arquitetônica, o que indica que, na percepção dos servidores pesquisados, é significativa a existência de barreiras físicas que impedem o fácil acesso aos locais de trabalho.

Ciantelli e Leite (2016) destacam a importância de as universidades públicas, enquanto centros de formação científica e tecnológica, cumprirem as normativas legais no sentido de garantir a acessibilidade de todos os indivíduos que nelas circulam.

Os resultados indicam um nível moderado de acessibilidade ($M=3,187$) com forte convergência entre os respondentes ($sd=0,657$), o que demonstra que há uma percepção comum dos servidores com deficiência acerca da necessidade de maior planejamento e execução de ações que garantam níveis mais elevados de acessibilidade.

5.2 Análise do bem-estar no trabalho

Em relação à medida do bem-estar no trabalho, foram analisadas duas variáveis: (1) Compromisso e satisfação com o trabalho e (2) Envolvimento com o trabalho, sendo utilizada a mesma métrica de pesquisa. A tabela 2 apresenta a média e o desvio padrão relativos ao compromisso e satisfação com trabalho dos indivíduos participantes da pesquisa.

Tabela 2 – Média e desvio-padrão do bem-estar no trabalho

VARIÁVEL	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
Compromisso e satisfação com o trabalho	3,472	0,640
Envolvimento com o trabalho	2,662	0,791
Geral	3,223	0,641

Fonte: dados da pesquisa (2018).

O resultado indica um compromisso e satisfação com o trabalho em nível moderado ($M=3,472$) apresentando elevada convergência entre os respondentes ($sd=0,640$). Verifica-se, portanto que os trabalhadores reconhecem a presença de vínculos positivos com o seu ambiente de trabalho e seus respectivos componentes, como tarefas, salário e chefia.

Já a variável envolvimento com o trabalho apresenta média ($M=2,662$) e desvio-padrão ($sd=0,791$) baixos, o que demonstra, de modo geral, que há uma desarmonia entre as habilidades profissionais dos PcDs pesquisados e as exigências impostas pelas atividades que realizam (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

Portanto, o índice de compromisso e satisfação com o trabalho mostra-se mais elevado do que o de envolvimento, sendo necessário que a Instituição pesquisada desenvolva ações que



favoreçam um maior envolvimento com o trabalhador, no sentido de proporcionar uma melhor percepção dessa variável.

Já o bem-estar no trabalho apresenta uma média moderada ($M=3,223$) com alta convergência entre os respondentes ($sd=0,641$). Siqueira, Orenge e Peiró (2014) destacam que as emoções, especialmente aquelas advindas do trabalho, podem gerar tanto efeitos positivos quanto negativos à saúde do trabalhador, porém, quanto maior o nível de bem-estar no trabalho do indivíduo, menores são as consequências como sintomas psicossomáticos e afeto negativo.

5.3 Relação entre acessibilidade e bem-estar no trabalho

Em busca de responder o objetivo desta pesquisa, foi realizada análise de correlação entre as variáveis componentes do bem-estar no trabalho e a acessibilidade. Para análise dos dados, utilizou-se o Coeficiente de Correlação de Pearson, conforme exposto na tabela 3.

Segundo Field (2009), o coeficiente de correlação varia entre -1 e +1. Assim, um coeficiente +1 indica um relacionamento positivo perfeito, enquanto que um coeficiente -1 indica um relacionamento negativo perfeito e um coeficiente 0 indica que não existe relacionamento linear. O autor destaca ainda que valores de $\pm 0,1$ representam um efeito pequeno, $\pm 0,3$, um efeito médio e $\pm 0,5$, um efeito grande.

Tabela 3 – Correlação entre acessibilidade e as variáveis componentes do bem-estar no trabalho

Acessibilidade		Acessibilidade	Compromisso e satisfação com o trabalho	Envolvimento com o trabalho
		Correlação de Pearson		
		1	0,561**	0,337*
	Sig. (bilateral)		0,000	0,041

Fonte: dados da pesquisa (2018).

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Verificou-se um relacionamento positivo entre a acessibilidade e as duas dimensões componentes do bem-estar no trabalho. Entretanto, apenas o relacionamento com compromisso e satisfação com o trabalho apresenta um grande efeito. A dimensão envolvimento com o trabalho apresenta um efeito médio. De acordo com o Sig. (bilateral), constatou-se ainda que a correlação é significativa entre todas as variáveis. Assim, é provável que o bem-estar dos servidores com deficiência aumente à medida que a Instituição envide esforços na melhoria das questões relativas à acessibilidade e inclusão desses servidores.

Esse resultado corrobora a pesquisa de Maciel *et al.* (2016) que revelam que o bem-estar da população está associado a questões de mobilidade de urbana e consideram que as dificuldades de acesso podem ser tidas como privações que comprometem a qualidade de vida dos cidadãos.

Tabela 4 – Correlação entre as variáveis da acessibilidade e o compromisso e satisfação com o trabalho

Compromisso e satisfação com o trabalho		Arquite-tônica	Comunica-cional	Metodoló-gica	Instrumen-tal	Progra-mática	Atitu-dinal
		Correlação de Pearson					
		0,373*	0,392*	0,472**	0,396*	0,567**	0,400*
	Sig. (bilateral)	0,023	0,016	0,003	0,015	0	0,014

Fonte: dados da pesquisa (2018).

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).



Tendo em vista a alta correlação do compromisso e satisfação com o trabalho, buscou-se, adicionalmente, analisar a relação dessa variável com cada uma das dimensões da acessibilidade propostas por Sassaki (2009).

Analisando-se os dados da tabela 4, é possível verificar que as dimensões que apresentam relação mais significativa com o compromisso e satisfação com o trabalho são a programática, a metodológica e a atitudinal, nessa ordem.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eixo central deste estudo foi desenvolvido a partir da necessidade de investigação da relação e impacto que a acessibilidade exerce sobre o bem-estar no trabalho de servidores com deficiência.

Em relação ao primeiro objetivo específico, que visava analisar a relação entre a acessibilidade e o compromisso e satisfação com o trabalho, constatou-se uma correlação positiva e significativa ($r=0,561$), tendo como base o valor do coeficiente de correlação de Pearson mensurado. Assim, percebe-se que o compromisso e a satisfação dos servidores com deficiência aumentam à medida que a percepção de acessibilidade cresce, sendo, portanto, importante que as Instituições Federais de Ensino Superior envidem esforços no sentido de garantir maior inclusão desses indivíduos.

Destaca-se, ainda, a relevância e influência das dimensões programática, metodológica e atitudinal da acessibilidade sobre as variáveis de compromisso e satisfação, tendo em vista que apresentam as maiores correlações dentre as analisadas.

Em relação ao segundo objetivo específico, que foi analisar a relação entre a acessibilidade e o envolvimento com o trabalho, constatou-se uma relação positiva com efeito médio ($r=0,337$), que confirma a segunda hipótese definida. Dessa maneira, ações orientadas para ampliação dos níveis de acessibilidade também terão efeito no envolvimento que os servidores apresentam com o trabalho.

Além disso, analisando as variáveis individualmente, verificou-se que a percepção dos servidores pesquisados sobre a acessibilidade do ambiente de trabalho apresenta um nível médio, sendo a dimensão programática a que apresentou a menor média e a atitudinal a com maior nível. Ressalta-se que ambas dimensões apresentaram níveis baixos de desvio-padrão, o que mostra convergência entre a opinião dos servidores. Também foi percebido um nível moderado em relação ao bem-estar dos servidores com deficiência, sendo o envolvimento com o trabalho a variável que apresentou níveis baixos.

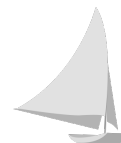
De modo geral, conclui-se que a acessibilidade apresenta relação positiva e significativa com o bem-estar no trabalho. Assim, caso a Instituição esteja preocupada com a melhoria do bem-estar dos servidores com deficiência que nela atuam, as ações devem orientar-se para melhoria das acessibilidades programática, metodológica e atitudinal, que foram as dimensões apontadas na pesquisa como as mais significativas para esse relacionamento. Como sugestões para investigações futuras, sugere-se estudo utilizando amostra com maior representatividade, incluindo maior quantidade de servidores pesquisados. Além disso, recomenda-se a realização de estudos empíricos em outras organizações como instituições privadas ou não governamentais, a fim de identificar similaridades e diferenças entre os diversos grupos.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO J.; SCHIMDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira Educação Especial**, v. 12, p. 241-254, mai./ago. 2006.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. 3. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2005.



- BARCELLOS, A.; CAMPANTE, R. A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais. In: FERRAZ, C. *et al.* (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BARRETO, M.; ALVES, M.; MORAIS, G. A acessibilidade nas empresas: percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9, 2012, Resende. **Anais...** Resende, 2012.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria Interministerial nº 74, de 9 de abril de 2018**. Disponível em:
<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=04/05/2018&jornal=515&pagina=57&totalArquivos=112>>. Acesso em: 10 mai. 2018.
- _____. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988. 168p. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 09 mai. 2018.
- _____. Presidência da República. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 09 mai. 2018.
- _____. Presidência da República. **Lei 10.098 de 19 de novembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Brasília, 19 de novembro de 2000. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10098-19-dezembro-2000-377651-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 11 mai. 2018.
- _____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2015. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- BUENO, C.; PAULA, A. **Acessibilidade no mundo do trabalho**. São Paulo: Sorri 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, Edição Especial, p. 121-138, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, M.; MARQUES, A. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. p. 1-16.
- CIANTELLI, A.; LEITE, L. Ações exercidas pelos núcleos de acessibilidade nas universidades federais brasileiras. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 22, n. 3, p. 413-428, jul./set. 2016.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CWUR. **CWUR world university rankings 2018-2019**. Disponível em:
<<http://cwur.org/2018-19.php>>. Acesso em: 5 jun. 2018.
- DESSEN, M. C.; PAZ, M. T. Bem-Estar Pessoal nas Organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n.3, 2010.
- FIALHO, C.; MELO, A.; GAI, M. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.
- FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2009.



- GOUVEIA, V. *et al.* Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): evidências de validade fatorial e consistência interna. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 21, p. 464-473, 2008.
- HAIR JUNIOR, J. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L.; ZANINI, R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Revista Gestão e Produção**, v. 21, n. 4, p. 707-718, out./dez. 2014.
- GOMES, M. J.; SILVA, F. H. Bem-estar no ambiente de trabalho: o caso do IFRN **Revista Principia**, v. 1, n. 38, p.19-26, 2018.
- MACIEL, V. *et al.* Acessibilidade e bem-estar: medindo algumas das privações da dimensão de mobilidade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 43., 2016. **Anais...** Florianópolis: ANPEC, 2016.
- MELO, E. *et al.* Acessibilidade informacional: alunos com deficiência visual na Universidade Federal do Rio Grande do Norte. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS BRAILE, 8., 2014, São Paulo **Anais...** São Paulo: FEBAB. 2014.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Programa incluir**: acessibilidade na educação superior. 2013. p.21.
- NOHARA, J.; FIMMETTI, M.; ACEVEDO, C. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiência. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007. p. 1-15.
- PAIVA, L. *et al.* Percepção de sucesso na carreira de pessoas com deficiência: um estudo em organizações cearenses. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2015, p. 1-17.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação de escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p.11-22, 2008.
- PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- PASSERINO, L.; MONTARDO, S. Inclusão social via acessibilidade digital: proposta de inclusão digital para pessoas com necessidades especiais. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, v. 8, p. 1-18, 2007.
- PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.127-154.
- PEIRÓ, J. M. Bien estar sostenible en el trabajo: palancas y estrategias para supromoción. In: CONGRESO INTERNACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, 10., 2012, Bilbao. **Anais...** Bilbao, 2012.
- PRADO, A. Acessibilidade na gestão da cidade. In: **Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006, p. 11.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166. 2001. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>>. Acesso em: 15 jun. 2018.
- SASSAKI, R. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**. São Paulo, n. 12, p. 10-16, mar./abr. 2009.
- SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, 2008.
- SIQUEIRA, M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. (orgs.). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 39-51.