

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE EDUCAÇÃO E SAÚDE
UNIDADE ACADÊMICA DE SAÚDE
CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM**

KAMILLA KAFRAN FRANÇA DE VASCONCELOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A
SOCIEDADE**

**CUITÉ-PB
2013**

KAMILLA KAFRAN FRANÇA DE VASCONCELOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A
SOCIEDADE**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Bacharelado em Enfermagem da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG como exigência obrigatória para obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof^ª. MSc. Janaína von Söhsten Trigueiro

CUITÉ-PB
2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA NA FONTE
Responsabilidade Jesiel Ferreira Gomes – CRB 15 – 256

V331q Vasconcelos, Kamilla Kafran França de.

Qualidade de vida no trabalho: a vez do surdo para a sociedade. / Kamilla Kafran França de Vasconcelos. – Cuité: CES, 2013.

82 fl.

Monografia (Curso de Graduação em Enfermagem) – Centro de Educação e Saúde / UFCG, 2013.

Orientadora: Janaína Von Schsten Trigueiro.

1. Qualidade. 2. Qualidade de vida. 3. Qualidade de vida - trabalho. I. Título.

Biblioteca do CES - UFCG

CDU 658.56

KAMILLA KAFRAN FRANÇA DE VASCONCELOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A
SOCIEDADE**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Bacharelado em Enfermagem da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

APROVADA EM _____/_____/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a MSc. Janaína von Söhsten Trigueiro
Orientadora – UFCG

Prof^a MSc. Isolda Maria Barros Torquarto
Membro – UFCG

Prof^o MSc. Matheus Figueiredo Nogueira
Membro – UFCG

Cuité, 25 de setembro de 2013.

Dedico este trabalho primeiramente a todas as pessoas surdas, em especial aos trabalhadores surdos, que enfrentam muitas barreiras em busca do primeiro emprego. Sofrem discriminações, em suas famílias, na escola e no mercado de trabalho. Sempre buscando se adequarem às exigências profissionais, estudando e se qualificando. Vocês são eficientes e capazes de conquistarem seus sonhos.

À minha mãe e ao meu pai por terem me ensinado a viver, ao meu irmão pela amizade verdadeira, ao meu noivo que me ensinou um novo olhar para a vida e um novo jeito de amar, que teve paciência me ajudando nessa grande jornada, e ao meu amigo Augusto Soares por ter me dado forças, e por fazer acreditar que eu conseguiria chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar e acima de tudo, a Deus, por ter me dado à oportunidade, a saúde e a força necessária para concluir mais esta etapa de minha vida.

A realização desse trabalho é um marco em minha vida, a partir desse momento começa uma nova etapa de descobertas e de novas conquistas. Foi muito difícil o percurso até aqui, mas a graça de Deus me deu coragem e entusiasmo para terminar esta etapa.

À minha **mãe Kátia França** que sempre me deu força, apoio constante, e sei que realiza um grande sonho junto comigo. Amor eterno!

Ao meu **pai Colmar Vasconcelos** que me ensinou e me mostrou que a vida não é nada fácil, e que sempre devemos batalhar para o melhor.

Ao meu **irmão Kolmar Kafran** por sempre estar ao meu lado, mesmo nos momentos difíceis.

Ao meu **noivo Jônatas Lima**, pela compreensão e companheirismo em todos os momentos, e por ter me ajudado naqueles dias mais difíceis, por ter me dado força e alegria.

À **professora MSc. Janaína von Söhsten Trigueiro**, pela coragem e paciência de embarcar comigo nesta jornada ao desconhecido mundo do silêncio. Eu a admiro e serei eternamente grata por tudo que construímos.

Aos **professores MSc. Isolda Maria Barros Torquarto e MSc. Matheus Figueiredo Nogueira**, participantes e avaliadores da banca examinadora, pelas críticas construtivas e pelo esforço em direcionar a pesquisa de acordo com as normas mais recomendadas, me ajudando a concluir essa etapa da minha vida.

A todos os **trabalhadores surdos** que contribuíram para a realização dessa pesquisa, se não fosse o acolhimento de vocês, não teria concluído.

Ao meu **amigo e interprete Augusto Soares** pela sua paciência, sua amizade e acima de tudo a sua fé, obrigada por ter me ajudado na pesquisa.

As minhas **amigas e irmãs do coração Sybele Souza e Maria Cecília** por sempre estarem ao meu lado compartilhando momentos alegres e tristes, por sempre terem esperado o melhor de mim, por terem me dado força nessa grande jornada.

As minhas **amigas** que se tornaram a minha segunda família em Cuité: **Eloise de Lourdes, Luana Rodrigues, Sarah Medeiros e Thaysmara Martins**. Obrigada por compartilhar comigo meus desafetos e os melhores momentos da minha vida. Vocês são as melhores...amo vocês!

As minhas **amigas Edila Albuquerque, Ellen Ribeiro, Mayara e Luciana Gomes**, apesar das distâncias, vocês sempre serão amadas e queridas... Morro de saudades de vocês... Amo todas.

Aos meus **colegas Jessica Ladyanne, Priscila Tereza e Djalisson Tayner**, pela amizade que construímos, pelos carinhos, melhores gargalhadas, melhores conversas, melhores tudo...Para sempre em meu coração. Sem vocês o curso de graduação teria sido muito chato.

E, finalmente, a todos aqueles que, direta ou indiretamente, colaboraram para a realização desta pesquisa.

Agradeço a oportunidade de realizar este estudo o qual proporcionou experiências únicas e a ampliar os meus conhecimentos.

Muito obrigada a todos e que Deus os abençoe assim como me abençoou com o carinho de todos vocês.

“Somos notavelmente ignorantes a respeito da surdez, muito mais ignorantes do que um homem instruído teria sido em 1886 ou 1786. Ignorantes e indiferentes(...). Eu nada sabia a respeito da situação dos surdos, nem imaginava que ela pudesse lançar luz sobre tantos domínios, sobretudo o domínio da língua. Fiquei pasmo com o que aprendi sobre a história das pessoas surdas e os extraordinários desafios (lingüísticos) que elas enfrentam, e pasmo também ao tomar conhecimento de uma língua completamente visual, a língua de sinais, diferente em modo de minha própria língua, a falada. (...)”.

Oliver Sacks

RESUMO

VASCONCELOS, K. K .F. **Qualidade de vida no trabalho:** a voz dos surdos para a sociedade. Cuité, 2013. 84 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação de Enfermagem) – Unidade Acadêmica de Saúde, Centro de Educação e Saúde, Universidade Federal de Campina Grande, Cuité – PB, 2013.

O trabalho proporciona o relacionamento entre pessoas, a inclusão social e o sentimento de pertencimento a um grupo. A inclusão dos portadores de necessidade especiais no mercado de trabalho faz com que estes se sintam realizados, tanto interiormente quanto profissionalmente. Qualidade de vida no trabalho (QVT) relaciona-se com o comprometimento pessoal e o bem-estar do funcionário na execução da tarefa, visando conseguir atingir as metas da empresa. Tratando-se da QVT de pessoas surdas, a qual será o objeto de estudo, esta por si só torna-se ainda mais complexa, pelo fato de que estes possuem uma deficiência no qual prejudicam na questão da comunicação. Neste sentido, o estudo teve como objetivo investigar a qualidade de vida no trabalho de pessoas surdas da cidade de João Pessoa – PB. A presente pesquisa deu-se do tipo exploratória e descritiva com abordagem quanti-qualitativa. A pesquisa realizou-se na Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência (FUNAD), localizada na cidade de João Pessoa-PB. Nos resultados e discussões, caracterizou trabalhadores em relação aos seus dados sociodemográficos. Adotou-se o modelo de qualidade de vida no trabalho elaborado por Walton(1973), para analisar a satisfação das pessoas surdas em relação a aspectos considerados relevantes para sua inserção no trabalho. Os dados sobre qualidade de vida no trabalho decorrentes do estudo indicaram satisfação dos surdos em relação à maioria dos fatores pesquisados. No entanto, pode observar alguns problemas apontados como, cerca de 30% dessas pessoas estavam insatisfeitas em relação à remuneração, 29% insatisfeitas com as condições de trabalho, 19% insatisfeitas com a sua integração social e 17% insatisfeitos em relação aos fatores relacionados os direitos na instituição e o equilíbrio trabalho e vida. A partir do estudo, foi possível perceber o quanto estes problemas podem afetar a qualidade de vida das pessoas dentro e fora do trabalho, demonstrando o quanto a QVT depende de um equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida. O desenvolvimento de novas ações para melhoria da QVT é um investimento que as organizações devem fazer, pois influencia diretamente no bem-estar do trabalhador e na qualidade dos serviços prestados.

Palavras - chave: Qualidade de Vida. Trabalho. Surdez.

ABSTRACT

VASCONCELOS, K. K .F. **Quality of work life:** the voice of deaf individuals to society. Cuité, 2013. 84 p. Completion of Coursework (Undergraduate Nursing) – Unidade Acadêmica de Saúde, Centro de Educação e Saúde, Universidade Federal de Campina Grande, Cuité – PB, 2013.

The work provides the relationship between people, social inclusion and the feeling of belonging to a group. The labor market insertion of people with special needs brings self-fulfillment and job satisfaction. The quality of work life is related to the employee's self-commitment and welfare at the task execution. The study of quality of work life with deaf individuals had a special complexity associated to the communication. The work aimed to study the quality of work life of deaf individuals in the city of João Pessoa – PB. This is an exploratory and descriptive research with a quantitative and qualitative approach. The research was accomplished in the FUNAD, portuguese acronym for Foundation Integrated Center for Support to People with Disabilities, located in João Pessoa – PB. In the results and discussions, the employees were characterized by their sociodemographic data. This work adopted the Walton's model for quality of work life to analyze relevant aspects of the job insertion of deaf individuals. The study data about quality of work life indicates satisfaction of deaf individuals to the most factors surveyed. However, it could be observed some problems like about 30% of these people were unsatisfied with salary, 29% were unsatisfied with working conditions, 19% were unsatisfied with social integration and 17% unsatisfied with their rights in the institution and the lack of balance between work and life. From the study, it was possible to see how these problems can affect the quality of work life inside and outside workplace, demonstrating how quality of work life depends on balance between work and others spheres of life. The development of new actions to improve the quality of work life is an investment that the institutions should make, because this directly influences on the worker welfare and the quality of service.

Keywords: Quality of life. Work. Hearing loss.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Critérios e indicadores de QVT.....	30
Quadro 2 – Escala de confiabilidade do alfa de Cronbach	33

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao sexo.	37
Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto à faixa etária.....	38
Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao estado civil..	39
Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto à escolaridade.....	40
Gráfico 5 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao tempo de atuação no trabalho atual.	41
Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao cargo que ocupam..	42
Gráfico 7 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto à renda mensal.....	43
Gráfico 8 – Satisfação dos trabalhadores surdos quanto à QVT.	52

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Escala de níveis de satisfação	31
TABELA 2 – Resultado da estatística descritiva em relação à remuneração.....	53
TABELA 3 – Resultado da estatística descritiva em relação ao fator condições de trabalho..	53
TABELA 4 – Resultado da estatística descritiva em relação ao uso e desenvolvimento de suas capacidades.....	54
TABELA 5 – Resultado da estatística descritiva em relação às oportunidades de crescimento profissional.....	55
TABELA 6 – Resultado da estatística descritiva em relação à integração social na organização.....	56
TABELA 7 – Resultado da estatística descritiva em relação os direitos na instituição	56
TABELA 8 – Resultado da estatística descritiva em relação com o equilíbrio trabalho e vida..	57
.....	
TABELA 9 – Resultado da estatística descritiva em relação com o equilíbrio trabalho e vida	58
.....	

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AASI – Aparelho de Amplificação Sonora Individual

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CODAPA – Coordenadoria de Atendimento à Pessoa com Deficiência Auditiva

CNS – Conselho Nacional de Saúde

dB – Decibéis

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos

FR – Folha de Rosto

FUNAD – Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

MET – Ministério do Trabalho e do Emprego

OMS – Organização Mundial da Saúde

PLATBR – Plataforma Brasil

PNE's – Portadores de Necessidades Especiais

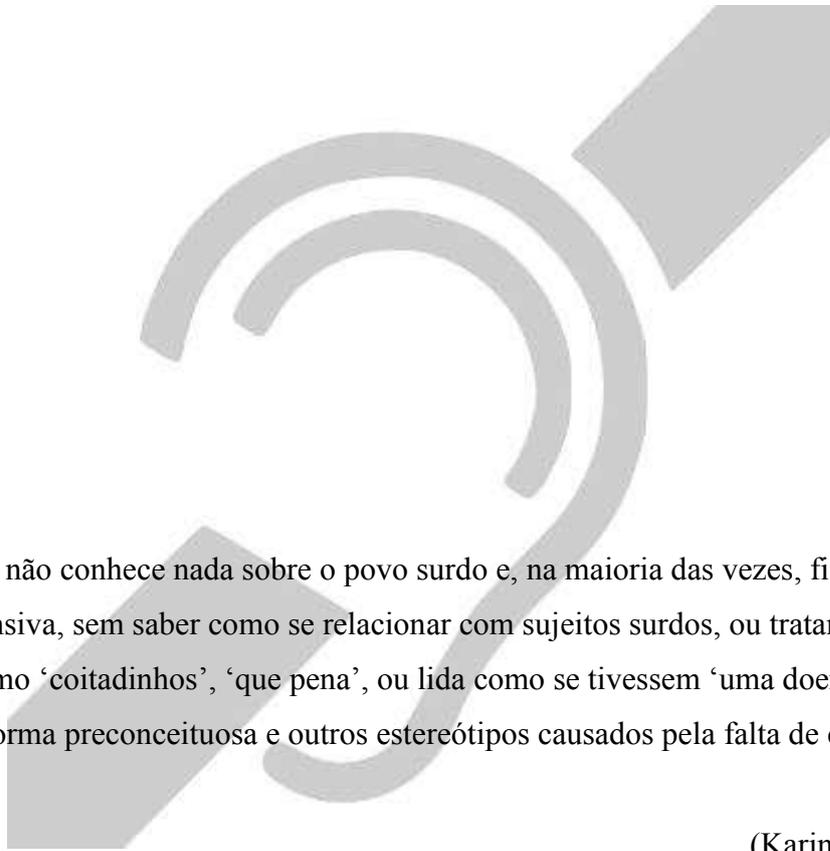
QV – Qualidade de vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Contextualização do Problema e Justificativa	16
1.2	Objetivos	18
1.2.1	<i>Objetivo Geral</i>	18
1.2.2	<i>Objetivos Específicos</i>	18
2	REVISÃO DA LITERATURA	19
2.1	Deficiente Auditivo ou Surdo: (Re) Construindo Definições	20
2.2	O Surdo e o Mercado de Trabalho	22
2.3	A Qualidade de Vida no Trabalho X Surdez	24
3	CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS	28
3.1	Tipo de Pesquisa.....	29
3.2	Local da Pesquisa	29
3.3	População e Amostra	30
3.4	Instrumento para Coleta de Dados	30
3.5	Procedimento para Coleta de Dados	32
3.6	Análise dos Dados	32
3.7	Aspectos Éticos da Pesquisa.....	34
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	36
4.1	Dados Sociodemográficos e Ocupacionais	37
4.2	A Subjetividade das Questões	43
4.3	Análise da Satisfação Relacionada ao Trabalho	51
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
	REFERÊNCIAS	63
	APÊNDICES	71
	APÊNDICE A.....	71
	APÊNDICE B.....	72
	ANEXOS	79
	ANEXO A	80
	ANEXO B	81
	ANEXO C	82
	ANEXO D	83



“A sociedade não conhece nada sobre o povo surdo e, na maioria das vezes, fica com receio e apreensiva, sem saber como se relacionar com sujeitos surdos, ou tratam-nos de forma paternal, como ‘coitadinhos’, ‘que pena’, ou lida como se tivessem ‘uma doença contagiosa’ ou de forma preconceituosa e outros estereótipos causados pela falta de conhecimento”.

(Karin Lilian Strobel)

1 Introdução

1.1 Contextualização do Problema e Justificativa

O conceito de trabalho abrange as mais variadas formas de atividades humanas, com vínculo empregatício formal ou informal, conforme descreve, no Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943). Nesta perspectiva, o trabalho é o principal meio de conexão entre o homem e a sociedade e é através deste que o indivíduo comprova sua capacidade igualitária de produção (DORNELLES; ZANELLA, 2008).

Corroborando o exposto, Pizarro e Eulálio (2008) mencionam que o trabalho proporciona integração, pois possibilita o relacionamento entre pessoas, a inclusão social e o sentimento de pertencimento a um grupo. O trabalho evoluiu no sentido de acompanhar o progresso e, com isso, novas categorias de trabalhadores surgiram no mercado, e, dentre elas, a dos deficientes.

Estudos comprovam que pessoas com deficiência, no passado, tinham dificuldade para conseguir algum tipo de emprego devido as suas limitações físicas, biológicas ou mentais. Para elas, o trabalho tem sido um meio de superação, conquistas e autonomia, integrando-as mais facilmente à sociedade (BORGES et al., 2002).

Segundo Bechtold e Weiss (2003), os Portadores de Necessidades Especiais (PNE's) são aqueles que apresentam em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrentes de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando assim, de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar e/ou minimizar suas dificuldades.

Neste sentido, a inserção dos PNE'S no mercado de trabalho deve ser um processo cuidadoso, em que são providos o apoio, o suporte e o tempo necessário para que estas pessoas estejam e sintam-se incluídas. No entanto, tratando-se deste tipo de inclusão, são gerados questionamentos e debates, em virtude das poucas oportunidades oferecidas (DOVAL, 2006).

Bechtold e Weiss (2003) referem que a inclusão dos PNE'S no mercado de trabalho faz com que estas pessoas se sintam realizadas, tanto interiormente quanto profissionalmente, a partir do momento em que assumem responsabilidades e são recompensadas para tal, acarretando em interesse pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades, o que contribui diretamente para uma maior satisfação e melhor relacionamento com os colegas.

A inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento. O Decreto 3.298/99, em complemento à Lei 8.213, garantem a adequação ambiental, a igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho para pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

Nesta perspectiva, no momento em que reconhecem esse direito, há uma transformação na visão de mundo, na percepção do social, o que gera também reflexões acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT). Esta, por sua vez, se relaciona com o comprometimento pessoal e o bem-estar do funcionário na execução da tarefa, visando conseguir atingir as metas da empresa. Assim, um ambiente organizacional, onde há uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade (FREITAS; SOUZA, 2009).

Em se tratando da QVT de pessoas surdas, a qual será o objeto de estudo, esta por si só torna-se ainda mais complexa, pelo fato de que estes possuem uma deficiência no qual prejudicam na questão da comunicação. A linguagem oral e escrita é o meio mais utilizado pela sociedade, dificultando assim para o surdo, trazendo consequências em relação à compreensão de processos mais abstratos, uma vez que estes são extremamente dependentes do diálogo. Esse fato reflete diretamente nas relações interpessoais, dificultando a integração do surdo no mercado de trabalho. “O surdo precisa ser visto pela sociedade e principalmente pelas empresas como um todo, com sua personalidade, potencial intelectual e a habilidade que apresentar para determinada função” (RONDON; RODRIGUES; BALTAZAR, 2004, p. 6).

Sob este prisma, o interesse em investigar a temática surgiu durante a atividade teórico-prática de Neonatologia, disciplina componente curricular do Curso de Bacharelado em Enfermagem, quando me deparei, em um alojamento conjunto, com um casal surdo que acabava de ter um filho e os profissionais estavam a espera da família para realizar algum tipo de comunicação. Isso me deixou extremamente angustiada, o que me fez refletir acerca desta lacuna que grande parte dos cursos de saúde ainda possui: não saber lidar com as necessidades especiais.

A partir deste dia, me senti instigada a aprender a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), quando procurei a Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência (FUNAD), fui recebida com muito carinho pelas pessoas que ali trabalham e pelos meus professores, que são surdos.

Desse modo, o estímulo de querer conhecer e compreender as singularidades e dificuldades que esse público alvo possui advém, ainda, da necessidade de obter conhecimentos mais aprofundados quanto à sua inserção no mercado de trabalho, pois a escassez de pesquisas nessa área é evidente.

Perante esta realidade, emergiram algumas questões que serviram de base para o presente estudo: O que é qualidade de vida no trabalho na visão dos surdos? Quais fatores interferem na qualidade de vida no trabalho de pessoas surdas? Os surdos no mercado formal conseguem manter sua qualidade de vida no trabalho?

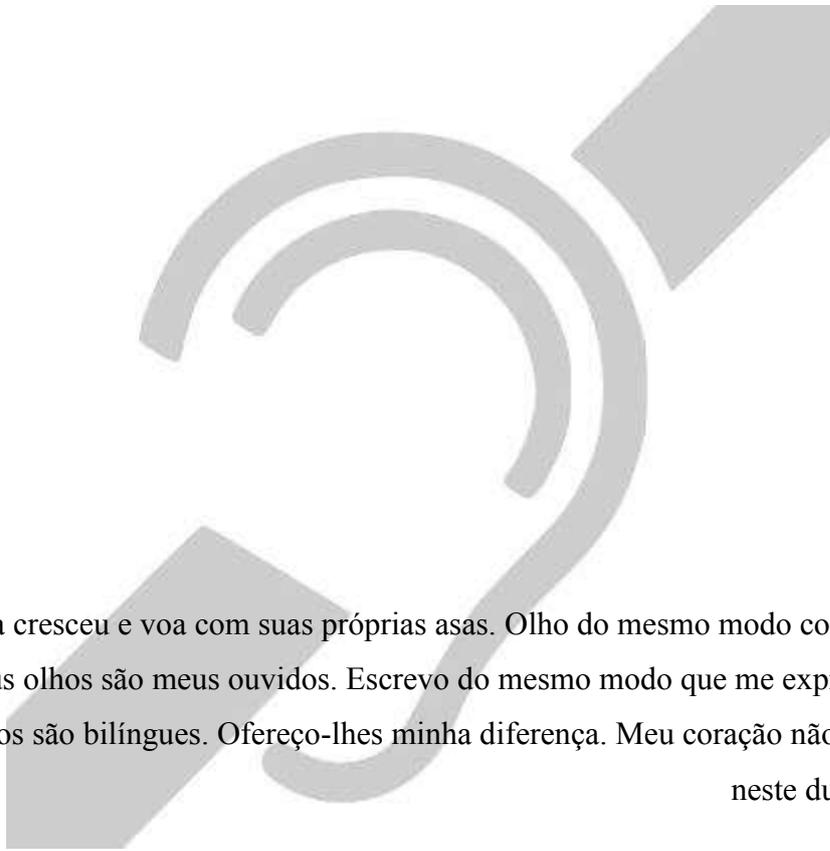
1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Investigar a qualidade de vida no trabalho de pessoas surdas da cidade de João Pessoa – PB.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Traçar o perfil sócio-demográfico e ocupacional dos trabalhadores surdos;
- Analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos surdos;
- Averiguar o grau de satisfação dos trabalhadores surdos em relação à remuneração e condições de trabalho;
- Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores surdos quanto ao uso e desenvolvimento de suas capacidades no trabalho e acerca das oportunidades de crescimento profissional;
- Identificar o grau de satisfação dos trabalhadores surdos no que concerne a integração social e seus direitos no trabalho;
- Constatar o grau de satisfação dos trabalhadores surdos no quesito equilíbrio, trabalho e vida e relevância do seu trabalho.



“A gaivota cresceu e voa com suas próprias asas. Olho do mesmo modo como que poderia escutar. Meus olhos são meus ouvidos. Escrevo do mesmo modo que me exprimo por sinais. Minhas mãos são bilíngues. Ofereço-lhes minha diferença. Meu coração não é surdo a nada neste duplo mundo...”.

(Emmanuelle Laborit)

2 Revisão da Literatura

O marco teórico está organizado em três capítulos. No primeiro, abordou-se o conceito de surdez, com base em dois referenciais distintos, respectivamente: na visão clínico-terapêutica e na visão sócio-antropológica, que compreende a surdez a partir de sua diversidade cultural, social e linguística. No segundo capítulo, são apresentados pontos que discutem a realidade das pessoas surdas inseridas no mercado formal de trabalho e, no terceiro, é evidenciado o ponto chave da pesquisa, a qualidade de vida no trabalho, a qual traz reflexões a respeito dos aspectos inerentes ao mundo dos surdos.

2.1 Deficiente Auditivo ou Surdo: (Re) Construindo Definições

Na intenção de definir o termo deficiência, o Decreto nº 3.298/99, no seu artigo 3º, inciso I a considera como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999, p.1).

No que concerne à identificação dos níveis de déficits auditivos, Silveira (2009) cita que a visão clínico-terapêutica, é trazida pelos tratados médicos, a fim de gerar diagnósticos e oferecer tratamentos com vistas à correção, reabilitação e à normalização dos indivíduos avaliados.

Vale salientar que, o Decreto nº 5.296/04, no seu artigo 70º, passa a vigorar o Decreto 3.298/99 no seu artigo 4º, inciso II, as seguintes alterações: denomina deficiência auditiva como sendo “perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz” (BRASIL, 2004, p. 17).

Silveira (2009) complementa referindo que indivíduos com perdas auditivas leves, moderadas, ou severas são considerados como deficientes auditivos, enquanto aqueles que não apresentam resquícios auditivos nenhum, são denominados surdos.

A classificação dos graus de surdez é apresentada pela Federação Brasileira de Bancos - FEBRABAN (2006, p. 10):

- De 41 a 55 dB - surdez moderada: a pessoa, por meio de uso de Aparelho de Amplificação Sonora Individual (AASI), torna-se capaz de processar informações linguísticas pela audição; conseqüentemente, é capaz de desenvolver a linguagem oral.

- De 56 a 70 dB - surdez acentuada: a pessoa, por meio de uso de AASI, torna-se capaz de processar informações linguísticas pela audição; conseqüentemente, é capaz de desenvolver a linguagem oral.
- De 71 a 90 dB - surdez severa: a pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com esta surdez, em geral, utiliza naturalmente a LIBRAS.
- Acima de 91 dB - surdez profunda: a pessoa terá dificuldades para desenvolver a linguagem oral espontaneamente. Há necessidade do uso de AASI e ou implante coclear, bem como de acompanhamento especializado. A pessoa com esta surdez, em geral, utiliza naturalmente a LIBRAS.

Existe uma grande diferença entre aqueles que se denominam deficientes auditivos e aqueles que se nomeiam como surdos. Enquanto os primeiros lamentam não serem ouvintes, os últimos proclamam a sua diferença, inscrevendo-a nos debates culturais (CHIELLA, 2007).

Corroborando o exposto, Bento (2005), Chiella (2007), Oliveira (2008), Strobel (2008), explicam que a terminologia deficiente auditivo tem sido rejeitada pelos surdos, por ser um termo utilizado nas representações médicas, as quais consideram que aqueles são doentes e/ou deficientes e, categoriza-os de acordo com o grau da surdez.

Barros e Hora (2009) apontam como outro termo o surdo-mudo, o qual é repudiado pela comunidade surda. Os mesmos colocam que as pessoas que nascem surdas ou adquirem a surdez antes da aquisição da língua verbal, pela impossibilidade de escutarem, fazendo com que não desenvolvam a oralidade, mas apresentam o seu sistema fonador preservado, conseguem emitir sons, podendo falar por meio da língua de sinais e até mesmo se tornarem oralizadas.

(...) as comunidades de surdos de todo o mundo passaram a ser comunidades culturais (...) "falantes" de uma língua própria. Assim, mesmo quando não vocaliza, um surdo pode perfeitamente "falar" em sua Língua de Sinais, não cabendo a denominação SURDO-MUDO. Por outro lado, a mudez é um tipo de patologia causado por questões ligadas às cordas vocais, à língua, à laringe ou ainda em função de problemas psicológicos ou neurológicos. A surdez não está absolutamente vinculada à mudez (...) Dizer que alguém que fala com dificuldades é MUDO é preconceituoso, não acham? (RAMOS apud STROBEL, 2008, p.34).

A visão sócio-antropológica compreende a surdez como uma diferença a ser respeitada e não uma deficiência a ser restaurada e/ou eliminada. O respeito à surdez significa considerar

a pessoa surda como pertencente a uma comunidade minoritária com direito à língua e cultura própria (STROBEL, 2008).

Costa (2007, p. 103) traz em sua dissertação um manifesto da Comunidade Surda, realizado em 26 de setembro de 2005:

Por sermos Surdos e não surdos-mudos, mudinhos ou outros apelidos pejorativos que são colocados por desconhecerem o que realmente somos: Surdos! [...] Os deficientes auditivos tem resquícios de audição que podem ser corrigidos por aparelhos. Já os surdos são visuais e se comunicam através da língua de sinais.

Refletindo acerca do exposto, a nomenclatura adotada neste estudo em relação à pessoa que apresenta deficiência auditiva será a de surdo, porque estes assim preferem ser chamados. Os povos surdos estão cada vez mais motivados pela valorização de suas “diferenças” e assim respiram com mais orgulho e riqueza das suas condições culturais!

2.2 O Surdo e o Mercado de Trabalho

Dentre os portadores de deficiência, os que se destacam no mercado de trabalho, segundo os dados do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), evidenciado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), totalizam 41,2 milhões de vínculos ativos em 31 de dezembro de 2009. Destes, 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. Observa-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,68% ou 157,8 mil vínculos), seguido dos auditivos (22,74% ou 65,6 mil vínculos), visuais (4,99% ou 14,4 mil vínculos), mentais (4,55% ou 13,1 mil vínculos) e deficiências múltiplas (1,21% ou 3,5 mil vínculos).

A lei que obriga empresas privadas a contratar deficientes, trata-se da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei de Reserva de Mercado, em que consta (BRASIL, 1991, p. 34):

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Já na Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; no artigo 5º; parágrafo 2º, é apresentado o percentual de vagas que devem ser destinadas nos concursos para pessoas portadoras de deficiência. São oferecidas até 20% das vagas, sendo assegurado o direito dos deficientes de se inscreverem em cargos que sejam compatíveis com a sua deficiência (BRASIL, 1990).

No que concerne à população estudada, isto é, os surdos, o trabalho tem sido um meio de superação da sua deficiência e de conquista da sua autonomia, integrando-o à sociedade. Segundo Abreu e Marques (2007, p. 3), “o trabalho proporciona um papel social produtivo, e é também uma forma de convívio social, uma maneira de desenvolver a capacidade e influenciar positivamente na auto-estima da pessoa”.

Ao entrar no mercado de trabalho, o surdo se depara com várias dificuldades, entre elas duas são apontadas, o ambiente linguístico predominante no local de trabalho, impactando diretamente na comunicação e informação, e a baixa escolarização/formação profissional do trabalhador, contribuindo dessa forma para sua exclusão social (MAGALDI, 2011).

As restrições no local de trabalho, não estão associadas apenas à comunicação, existe também a falta de acesso à informação. Quando um trabalhador inicia o emprego, ele é esclarecido sobre as tarefas que o competem, trazendo conhecimentos de normas comuns e válidas para o exercício de sua atividade laboral, permitindo que se comportem de acordo com o esperado pela organização interna. Nas situações diárias, eles participam de conversas informais sobre o trabalho, com relação à demissão, acidentes de trabalho, funcionamento da empresa, no entanto, a realidade do surdo é distinta, pois essas oportunidades são bastante limitadas em virtude da dificuldade de comunicação e informação visual, já que a maioria dos trabalhadores são ouvintes (MARIN; GOES, 2006).

Salienta-se que, quando surgem oportunidades de emprego, os surdos participam de seleções, competindo com pessoas não deficientes. Embora alcancem um ótimo desempenho no teste, por ser um portador de deficiência, comumente ele tende a ser visto como menos capaz, deixando dúvidas quanto a sua atuação no futuro. Desse modo, os surdos sentem-se prejudicados e desfavorecidos nessa competição, pois o mercado não dispõe de recursos especiais para que os candidatos possam estudar. Além disso, outra dificuldade seria a ausência de um tradutor-intérprete ou a falta de preparação dos mesmos para auxiliar o surdo durante as entrevistas (BARROS; HORA, 2009).

Sendo assim, Dornelles e Zanella (2008) trazem a importância da capacitação profissional da pessoa surda, demonstrando a responsabilidade das escolas profissionalizantes em desenvolver ações que possibilitem a integração do surdo no mercado de trabalho. Essas ações devem envolver implantação de serviços junto à empresa de forma a oferecer esclarecimentos sobre a capacidade do surdo em exercer atividades laborais, e de serviços de apoio a fim de conscientizá-lo a respeito de seus direitos e deveres trabalhistas. Como modelo de escola profissionalizante, o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), tem como um dos seus objetivos institucionais específicos desenvolver programas de qualificação profissional para a pessoa surda, assegurando dessa forma sua inserção no mercado de trabalho.

Para os surdos, o trabalho possibilita controle e gerência da sua própria vida, bem como a experiência da cidadania plena, o que é essencial para determinar o seu papel na sociedade. Então, a visão da possibilidade de inclusão no mercado de trabalho, para a entrada dos surdos na empresa, faz com que junte o útil ao agradável, pois enquanto a mesma responde a necessidade de adequação à lei, está também facilitando a elevação da moral destas pessoas e possibilita sua inclusão no mercado com qualidade (OLIVEIRA, 2008).

2.3 A Qualidade de Vida no Trabalho X Surdez

A Qualidade de Vida (QV) é uma prática usada para avaliar as condições de vida de um ser humano, ou seja, como as pessoas vivem, sentem e compreendem em relação ao seu cotidiano. Neste sentido, envolve a saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito e determinam como vivem no mundo (MASSOLLA; CALDERARI, 2011). Portanto, a QV está diretamente relacionada com a percepção que cada um tem de si e dos outros.

Conforme o Grupo de Qualidade de Vida WHO Quality of Life – WHOQOL (1995 apud OGATA, 2012, p. 22) criado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), define qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações”.

Nesta linha de raciocínio, a QV está relacionada diretamente ao trabalho e, dessa forma, Freitas e Souza (2009), conceituam a QVT como aquela que traz satisfação e bem-estar para o indivíduo em relação ao desempenho de suas tarefas. Aprofundando o conceito,

Ribeiro e Campos (2009) referem que a QVT depende de dois fatores que variam de pessoa para pessoa, sendo estas, sujeitas às influências do cotidiano do trabalho. O fator intrínseco, que está relacionado com a execução de suas tarefas; e o extrínseco, que envolve o local onde vive, seu estilo de vida além de seus hábitos.

Permeada de opiniões distintas, a QVT tem sido amplamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil. Ao incorporar certa ambiguidade conceitual, ora aproxima-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confunde (RODRIGUES, 1991). Pereira (2006) complementa mencionando que a QVT envolve duas posições opostas. De um lado a reivindicação dos trabalhadores com relação ao seu bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho, de outro o interesse das organizações com relação à produtividade e qualidade de seus bens e serviço. Tal entendimento indica que esta se relaciona com o indivíduo, seu trabalho e a organização.

Convém destacar a reflexão feita por Lacaz (2000, p.159) quando diz que

Urge, portanto, um debate que tenha como foco a possibilidade de organização a partir dos locais de trabalho, de forma a possibilitar uma discussão das demandas de maneira democrática e igualitária, visando submeter as questões ligadas à competitividade/produtividade e qualidade do produto à qualidade do trabalho e à defesa da vida e da saúde no trabalho. Daí ser necessária a utilização de outros indicadores sanitários que melhor espelhem as maneiras atuais de consumo da força de trabalho, acopladas à reengenharia produtiva em que prevalece a entrada de novos e desconhecidos insumos quanto à nocividade à saúde e ao ambiente, aliada ao aprofundamento da automação e informatização n(d)o processo produtivo.

Com isso, Fernandes et al. (2009) acrescentam que para a empresa ter sucesso ela precisa planejar cuidadosamente a QVT, uma vez que esta que associa a visão positiva do empregado bem como a sua vida pessoal, configurando-se uma mistura de produtividade no ambiente de trabalho e desenvolvimento individual.

Por se tratar de um tema complexo e de grande abrangência, diversos são os conceitos dados para a QVT. Ao longo dos anos, vários pesquisadores têm se dedicado à elaboração de modelos que buscam avaliá-la. Freitas (2007) aponta em sua tese diferentes abordagens do tema, citando autores como Walton; Hackman e Oldham; Westley; Lippit; Theriault; Werther e Davis; Huse e Cummings. Dentre estes, optou-se em seguir o modelo de Walton (1973) por ser o que melhor se encaixa na presente investigação.

Assim, para Walton (1973 apud DUTRA, 2008, p. 22):

A QVT aumenta a motivação interna do trabalhador, sua satisfação, sua auto-estima e sua produtividade, e, para propiciar e manter um ambiente de trabalho com

elevado nível de QVT, uma organização deve incorporar oito diretrizes básicas à política de administração de pessoal.

Percebe-se a necessidade em destacar quais diretrizes são essas, estando apresentadas por Freitas (2007, p. 100) a seguir:

- **Compensação justa e adequada:** significa equidade interna e externa tanto em termos de salário direto quanto indireto (benefícios);
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** implica em condições de trabalho que assegurem a manutenção da segurança e da saúde do trabalhador, envolvendo a jornada e a carga de trabalho, equipamentos disponibilizados para a execução do trabalho e ambiente saudável;
- **Uso e desenvolvimento de capacidades:** implica o aproveitamento do talento humano, isto é, significa autonomia, uso de habilidades variadas e participação no processo total de trabalho;
- **Oportunidade de crescimento e segurança:** implica a possibilidade de desenvolver carreira e ter segurança quanto à manutenção do trabalho, isto é, abarca as políticas da instituição relacionadas ao desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregadores;
- **Integração social na organização:** significa apoio dos grupos primários, igualdade de oportunidades, ausência de preconceitos e cultivo ao bom relacionamento;
- **Constitucionalismo:** significa garantia no cumprimento das normas e procedimentos que se relacionem as leis e direitos trabalhistas, respeito à privacidade, liberdade de expressão e adesão a padrões de igualdade;
- **Trabalho e espaço total da vida:** possibilidade de equilibrar o tempo e a energia dedicados à empresa e aos demais espaços da vida; e
- **Relevância do trabalho na vida:** investiga-se a percepção do empregado em relação à imagem da empresa, à responsabilidade social da instituição na comunidade e à relevância do trabalho desempenhado.

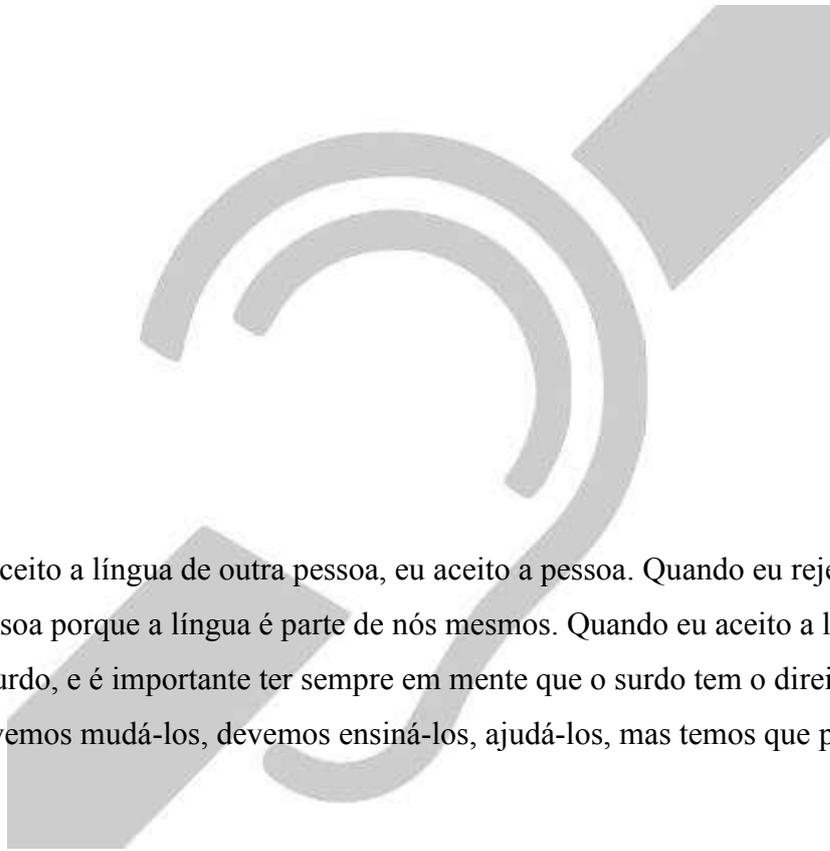
Desse modo, estudos revelam que a implantação de um programa de QVT pode proporcionar ao trabalhador estabilidade emocional, maior motivação e eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhoria nos relacionamentos. Em contrapartida, as organizações serão beneficiadas com a ampliação na produtividade, melhora da imagem, menor rotatividade e, assim, um ambiente de trabalho agradável. Ao associar esses fatores, haverá o despertar para

uma realidade positiva dentro da empresa, colocando-o, não mais como um dos elementos de produção, mas sim, como componente primordial para a sua realização. Haja vista a interação entre a boa comunicação e ambiente de trabalho tranquilo, aliado ao bom relacionamento interpessoal, melhorará a satisfação dos trabalhadores, e, por consequência, a eficiência da empresa como um todo (OLIVEIRA, 2006; SAVEGNAGO, 2006; FREITAS; SOUZA, 2009; PEREIRA, 2009; VIANA, 2010).

Remetendo ao trabalhador surdo, uma vez que o mundo do trabalho envolve uma série de fatores que contribuirão diretamente para a QVT, este sente, vivencia esta realidade de maneira distinta dos ouvintes, uma vez que o local de trabalho é apresentado como mais um espaço no qual há o predomínio ou a exclusividade da língua oral, dificultando assim a comunicação para os surdos, e acarretando, neste ambiente de afazeres, circunstâncias crítica para construir relações interpessoais e compreender a própria dinâmica do espaço laboral, devido à limitação no diálogo (RONDON, RODRIGUES, BALTAZAR, 2002; FREITAS, 2007; DORNELLES; ZANELLA, 2008; PIZZARO; EULÁLIO, 2008; BARROS; HORA, 2009).

Partindo desse pressuposto, Rondon, Rodrigues e Baltazar (2002) mencionam que as empresas e a sociedade não oferecem subsídios para que o surdo se adapte de maneira satisfatória no mercado de trabalho, para assim desenvolver favoravelmente as tarefas que lhe são ordenadas. Acresce-se que a QVT deve ser proporcionada pela empresa, adaptando um ambiente favorável ao bem estar de todos, na tentativa de humanizar as relações e o trabalho nas organizações, conduzindo melhorias na execução das tarefas e, conseqüentemente, o aumento do nível de satisfação dos trabalhadores com a empresa (BASSO, 2010).

Mediante as informações anteriores e, por meio da leitura minuciosa da literatura referente à temática, sentimentos de dúvida e curiosidade permanecem, porém na certeza de que a partir da concretização deste estudo poder-se-á vislumbrar a realidade e QVT dos trabalhadores surdos.



"Quando eu aceito a língua de outra pessoa, eu aceito a pessoa. Quando eu rejeito a língua, eu rejeitei a pessoa porque a língua é parte de nós mesmos. Quando eu aceito a língua de sinais, eu aceito o surdo, e é importante ter sempre em mente que o surdo tem o direito de ser surdo. Nós não devemos mudá-los, devemos ensiná-los, ajudá-los, mas temos que permitir-lhes ser surdo."

(Terje Basilier)

3 Considerações Metodológicas

3.1 Tipo de Pesquisa

Tratou-se de uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva com abordagem quanti-qualitativa. Segundo Gil (2008, p. 27) “pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. Enquanto que o estudo descritivo, para o autor, tem a finalidade de conhecer as características de um determinado grupo.

Quanto à abordagem quantitativa, esta considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.). Resultados precisam ser replicados (MINAYO, 2007; LAKATOS, 2007).

De acordo com Minayo (2007), o método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam.

3.2 Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada na FUNAD, localizada na cidade de João Pessoa-PB. O cenário eleito para o estudo fundamenta-se na Lei nº 5.208 de 18 de dezembro de 1989, tendo como atribuição básica habilitar, reabilitar, profissionalizar e inserir no mercado de trabalho, pessoas com deficiência, bem como desenvolver programas de prevenção e capacitação de recursos humanos.

Além disso, gerenciam as ações de educação especial em todo o Estado, atendendo pessoas com deficiência mental, visual, auditiva, física, múltipla, acidentados do trânsito, do trabalho, sequelados de hanseníase e pessoas com necessidades educativas especiais. A Fundação oferece ainda serviços de Triagem e Diagnóstico, Educação Integrada, Atendimento à Pessoa com Deficiência Intelectual, Atendimento à Pessoa com Deficiência Auditiva, Atendimento à Pessoa com Deficiência Física, Atendimento à Pessoa com Deficiência Visual, Treinamento, Produção e Ensino Profissionalizante, Núcleo de Vivência em Artes, Núcleo de

Educação Física e Desportos, Núcleo de Atividades de Altas Habilidades/Superdotação (FUNAD, 2013).

A pesquisa direcionou-se para a Coordenadoria de Atendimento à Pessoa com Deficiência Auditiva (CODAPA). Neste setor, além do trabalho de inclusão e reabilitação, também é feito um programa específico como, por exemplo, as aulas do sistema de LIBRAS e vários outros projetos que desenvolvem as capacidades do deficiente auditivo.

3.3 População e Amostra

A população do estudo foi composta por todos os surdos que são cadastrados na FUNAD, no entanto, a amostra conformou-se com 42 surdos que se enquadrarem nos seguintes critérios de inclusão: possuir idade igual ou superior a 18 anos; ser alfabetizado; possuir trabalho remunerado no momento da coleta e concordar em participar voluntariamente da pesquisa.

3.4 Instrumento para Coleta de Dados

Para coletar os dados utilizou-se um questionário, dividindo-os em três seções, no qual investigamos o perfil sociodemográfico e ocupacional, a visão dos entrevistados quanto à QVT e a última seção direcionada às questões baseadas no WHOQOOL-BREF QVT e o modelo de Walton.

O instrumento para aferição da QVT, adotado por Freitas (2007), (APÊNDICE B, secção 3), abordou categorias conceituais de Walton. Com isso, Ribeiro e Campos (2009, p. 33) demonstram os critérios e indicadores de QVT:

Quadro 1 – Critérios e indicadores de QVT.

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Renda adequada Equidade interna Equidade externa
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico seguro e saudável
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade da habilidade

	Retroinformação
4. Chances de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança de emprego
5. Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos serviços Responsabilidade social pelos produtos Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Ribeiro e Campos, (2009) - Walton, 1973.

Para a identificação da percepção do trabalhador em relação à sua QVT, foi especificada uma escala do tipo *Likert*, composta por cinco pontos. A proposta desta escala, exemplificada na Tabela 1, é verificar a satisfação do colaborador em relação ao critério indicado, levando em conta suas necessidades e anseios individuais.

TABELA 1 – Escala de níveis de satisfação.

Escola	0%	25%	50%	75%	100%
Avaliação do nível de satisfação	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito/ nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Grau numérico	1	2	3	4	5

Fonte: Adaptado de Timossi et al., 2009, p. 400.

Esta escala fundamentou-se no modelo de respostas utilizado no WHOQOOL-BREF, o instrumento de avaliação da QV da OMS. Nesta avaliação da QVT, para facilitar a compreensão e padronizar as respectivas respostas aos questionamentos, empregou-se apenas uma escala de respostas referente à avaliação da intensidade de satisfação para todas as perguntas.

3.5 Procedimento para Coleta de Dados

Inicialmente foi realizado o cadastro na Plataforma Brasil (PLATBR), no qual gerou a Folha de Rosto (FR), documento que comprova, por meio de assinaturas específicas, a responsabilidade para com o estudo. Concomitantemente, foram providenciadas as assinaturas do Termo de Anuência (ANEXO A), Termo de Autorização Institucional (ANEXO B) e Termo de Submissão do projeto na PLATBR (ANEXO C). Após a autorização formal, os referidos termos foram anexados juntamente com a FR à página *online* da Plataforma, no qual o projeto foi encaminhado para análise do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Após a aprovação do CEP, CAAE: 15216513.9.0000.5575, realizou-se a coleta de dados no mês julho de 2013, de acordo com o horário disponível da pesquisadora. Constituiu-se em visitas realizadas a FUNAD, quando a mesma marcou reuniões com trabalhadores surdos convidando-os a participarem da pesquisa, explicitando a sua finalidade e esclarecendo sobre a garantia do anonimato da identidade de quem aceitar a fazer parte da amostra. Salienta-se que as entrevistas foram realizadas por meio de questionários com o uso da língua portuguesa e com ajuda de um tradutor intérprete, para auxiliar aos surdos, durante o preenchimento do questionário.

Para tanto, o intérprete da língua de sinais foi de suma importância, pois esteve presente em todas as coletas. O mesmo possui competências e habilidades tradutoras, capacidade para traduzir em tempo real (interpretação simultânea), ou com pequeno lapso de tempo (interpretação consecutiva), de uma língua sinalizada para uma oral (falada) ou vice-versa, possibilitando, assim, uma melhor compreensão das informações prestadas pelos surdos no momento das entrevistas.

3.6 Análise dos Dados

Para o agrupamento sistematizado e análise dos dados utilizou-se o programa *Excel* versão 2007, organizado os achados da primeira seção em tabelas. Já a confiabilidade do instrumento foi verificada através da análise da congruência e da homogeneidade, pelo método do coeficiente alfa de Cronbach. Considera-se, segundo Freitas e Rodrigues (2005), que a fidedignidade ideal do coeficiente alfa, os valores maiores ou iguais a 0,70, significa que existe coerência e compensação de erros entre os diferentes escores e itens, já os valores abaixo de 0,70 já não são possuem a mesma consistência.

Quadro 2 – Escala de confiabilidade do alfa de Cronbach.

Valor de α	Confiabilidade
$\alpha \leq 0,30$	Muito baixa
$0,30 < \alpha \leq 0,60$	Baixa
$0,60 < \alpha \leq 0,75$	Moderada
$0,75 < \alpha \leq 0,90$	Alta
$\alpha > 0,90$	Muito alta

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005).

Equação 1– Cálculo do coeficiente alfa de Cronbach.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005).

As variáveis utilizadas no cálculo do coeficiente de Cronbach foram: o número de questões do instrumento (K), a variância de cada questão (S_i^2) e a variância total do instrumento (S_t^2). O alfa de Cronbach é obtido a partir da variância dos componentes individuais e da variância da soma dos componentes de cada item avaliado, buscando investigar as possíveis relações entre estes (TIMOSSI et al., 2009).

De acordo com Freitas e Rodrigues (2005), os fatores que podem influenciar a confiabilidade de um questionário são: número de itens, tempo de aplicação e amostra de avaliadores.

Para uma melhor análise dos dados de QVT, utilizaram-se os cálculos de variância, média, moda e desvio padrão. Na estatística, variância é definida como a média aritmética dos quadrados dos desvios; média é a soma dos resultados obtidos dividida pela quantidade de resultados; moda é o valor dos resultados de uma pesquisa que acontece com a maior frequência e desvio padrão é o resultado da raiz quadrada da variância (CASTANHEIRA, 2010).

Em seguida, os cinco pontos da escala Likert foram divididos em dois grupos, o grupo de respondentes que estavam insatisfeitos com aquele fator e os que estavam satisfeitos. Para essa divisão foram considerados como insatisfeito as pessoas que tinham como média, no

fator, resultados de 1,0 a 2,5; e como satisfeitos as pessoas que tinham como média, no fator, resultados de 2,6 a 5,0.

Para analisar as questões subjetivas foi empregada a técnica de Análise de Conteúdo, descrita como àquela que possibilita tornar replicáveis e válidas as inferências sobre dados de um determinado contexto, através de procedimentos especializados e científicos. Dentro dessa análise será utilizada a modalidade temática, que objetiva descobrir os núcleos dos sentidos que constituem uma comunicação, cuja presença ou frequência tenha significado para o objetivo analítico escolhido (MINAYO, 2007).

É de suma importância acrescentar que, para garantir o anonimato dos participantes, estes foram intitulados pela inicial da palavra “surdo” seguido da sequência numérica que foi realizada a entrevista (S1 – S42).

3.7 Aspectos Éticos da Pesquisa

Por se tratar de uma pesquisa realizada com seres humanos, foram observados os princípios éticos, estabelecidos na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que preconiza no seu capítulo III, que as pesquisas envolvendo com seres humanos devem atender as exigências éticas e científicas fundamentais, priorizando a necessidade do TCLE dos indivíduos alvos (BRASIL, 2012).

Atendendo às exigências éticas, foram explicitados aos sujeitos participantes os objetivos e importância da pesquisa, garantindo o sigilo e a confidencialidade quanto aos seus dados pessoais e informando de que o estudo não apresenta método invasivo; não acarreta danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual; não causa agravo imediato ou tardio, direto ou indireto ao indivíduo participante; não oferece qualquer tipo de indenização ou remuneração (BRASIL, 2012).

É importante destacar que os pesquisadores consideram as disposições éticas sobre pesquisa, contempladas na Resolução nº 311/2007 do Conselho Federal de Enfermagem, a qual regulamenta o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, conforme elencados abaixo:

CAPÍTULO III

Das Responsabilidades e Deveres

Art. 91. Respeitar os princípios da honestidade e fidedignidade, bem como os direitos autorais no processo de pesquisa, especialmente na divulgação dos seus resultados.

Art. 93. Promover a defesa e o respeito aos princípios éticos e legais da profissão no ensino, na pesquisa e produções técnico-científicas.

Proibições

Art. 100. Utilizar sem referência ao autor ou sem a sua autorização expressa, dados, informações, ou opiniões ainda não publicados (BRASIL, 2007, p. 9).



“O conhecimento é amor, luz e visão”.

(Helen Keller)

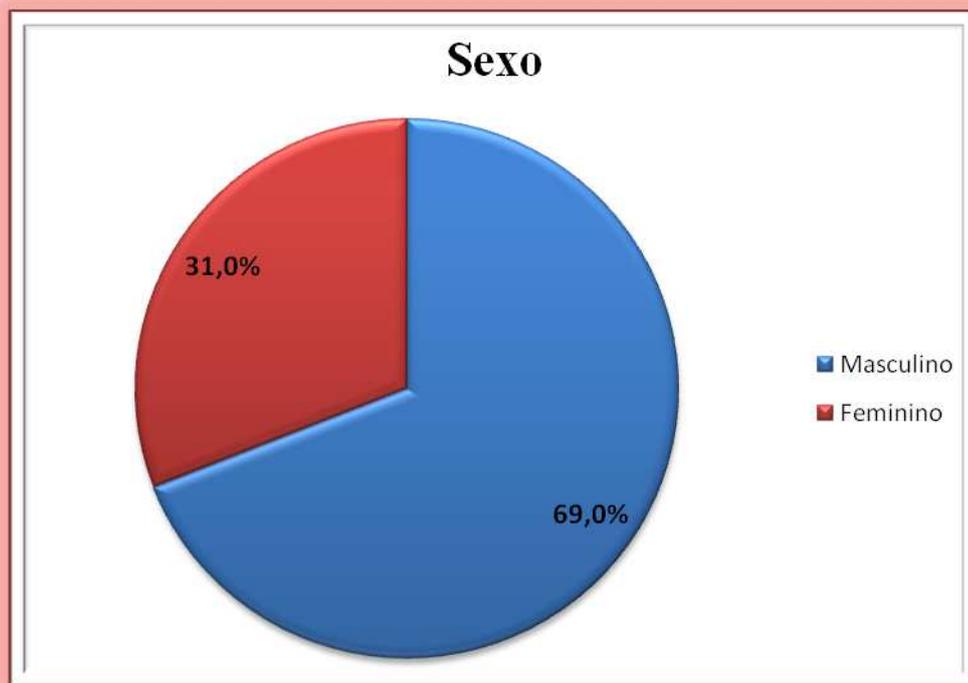
4 Apresentação e Discussão dos Resultados

4.1 Dados Sociodemográficos e Ocupacionais

Foram investigados os seguintes dados demográficos e ocupacionais: sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho, tipo de ocupação e renda mensal. Mediante os resultados foi possível a elaboração de sete gráficos, os quais serão analisados e discutidos neste tópico.

No Gráfico 1 está demonstrada a variável sexo, onde se percebe que o masculino se sobressaiu frente ao feminino, com 69% dos entrevistados.

Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao sexo. João Pessoa, 2013.

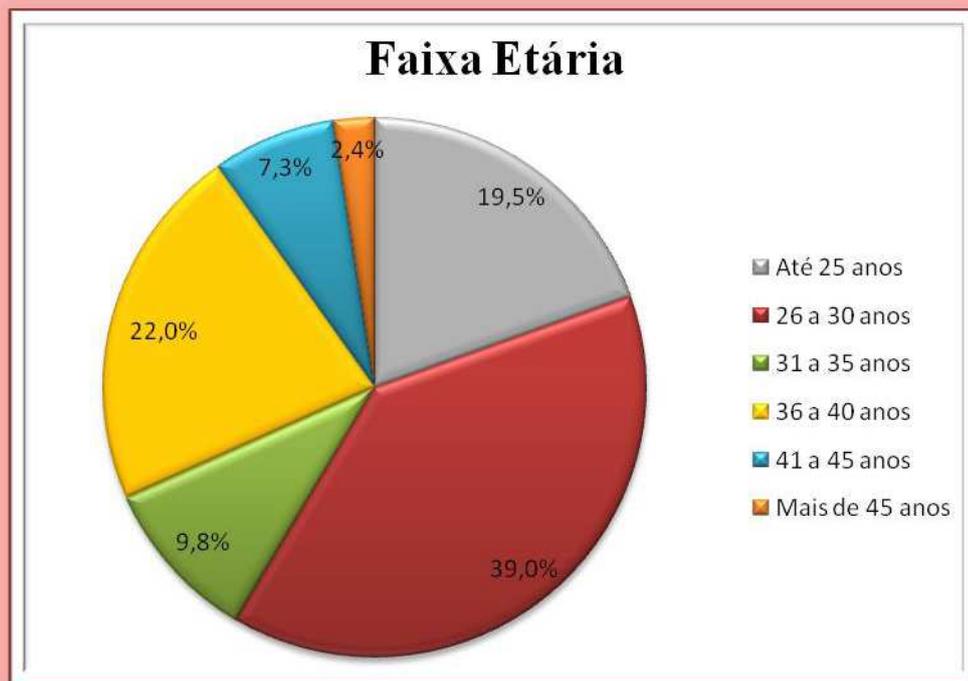


Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Conforme o Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou que na Paraíba existem 955.336 pessoas do sexo masculino residentes tanto na zona urbana e rural com três graus de diferença de audição, dentre eles o que não consegue ouvir de modo algum; o que tem grande dificuldade de ouvir e alguma dificuldade. Já do sexo feminino são 916.161 mil pessoas, indicando assim, uma incidência maior de surdez entre homens, convergindo com o estudo. Os dados encontrados não concordam com a investigação de Santos (2008) e de Magaldi (2011), que indicam incidência maior de surdez entre o sexo feminino.

Observa-se no Gráfico 2 a faixa etária dos participantes, a qual prevaleceu a idade entre 26 a 30 anos. Foi verificado também que um dos entrevistados, correspondendo a 2,4% da amostra, possui mais de 45 anos, gerando questionamentos quanto a tendência que o mercado atual pode ter a não contratação de pessoas com idade mais elevada e também de pessoas surdas. De acordo com o estudo de Pereira (2009) nota-se que a faixa etária em destaque é de 21 a 28 anos, demonstrando assim indivíduos jovens em idade produtiva.

Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto à faixa etária. João Pessoa, 2013.

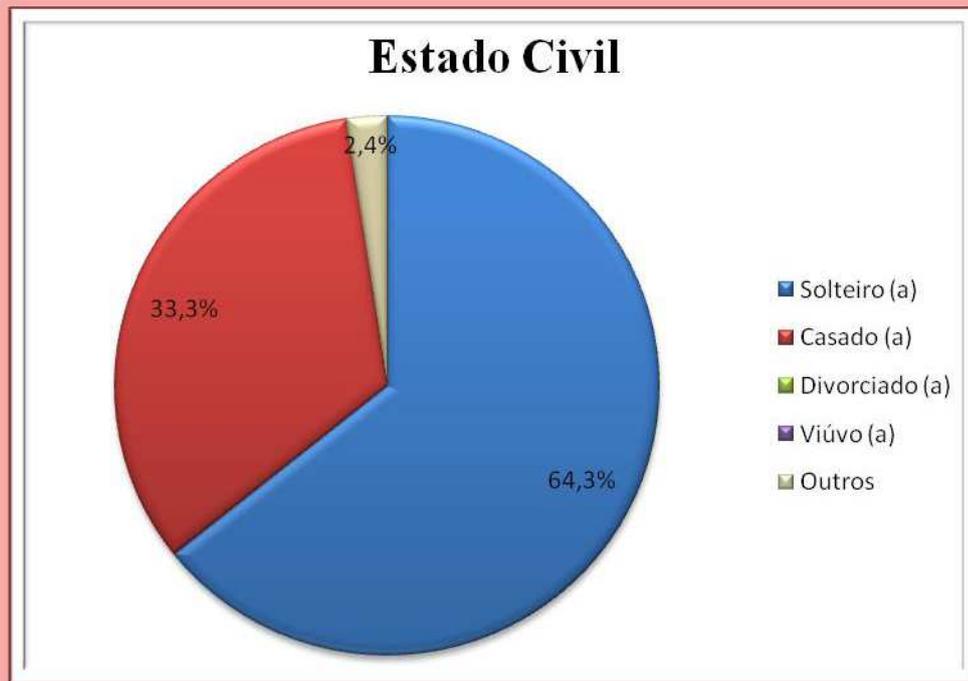


Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Ratificando os achados, Viana (2010) evidencia que a idade dos seus colaboradores variou entre 27 e 33 anos. Já na pesquisa de Magaldi (2011), a qual relacionou a surdez e a inserção profissional, a faixa etária em destaque foi de 31 a 40 anos. Convém ressaltar que esta característica apontada pela autora remete ao ingresso tardio de pessoas surdas no sistema de ensino, sendo decorrente principalmente, de questões de natureza linguística.

No que tange ao estado civil, o Gráfico 3 exibe que 64,3% são solteiros, 33,3% são casados e apenas 2,4% vivem com companheiro. É interessante trazer a menção de Silveira (2009), o qual alega que os surdos solteiros demonstram desejo de namorar, casar e ter filhos, mas dadas as despesas com o sustento familiar, os mesmos relatam que só poderão fazê-lo quando alcançarem um trabalho com remuneração razoável.

Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao estado civil. João Pessoa, 2013.

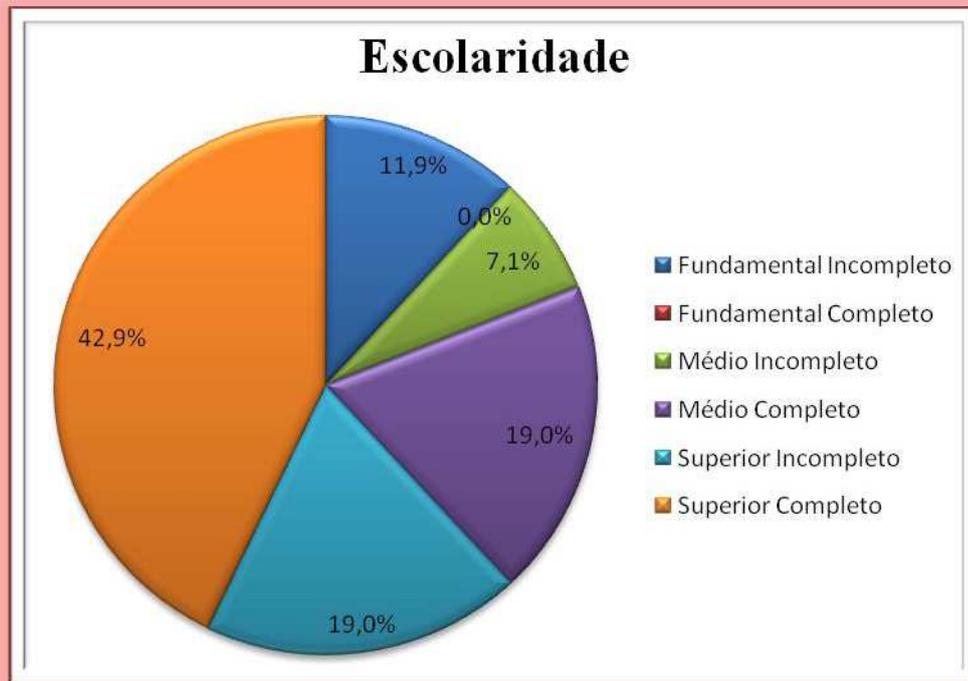


Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Segundo o estudo de Santos (2009) o casamento de surdos com ouvintes são raros, devido as diferenças culturais e a dificuldade da comunicação. Neste sentido, Baldo e Iacono (2012) acrescentam que casamentos de surdos com ouvintes logo evolui para o divórcio pela falta de comunicação. Os surdos se casam com outros surdos para poderem utilizar a língua de sinais na vida pessoal.

Analisa-se no Gráfico 4 a escolaridade dos sujeitos entrevistados, sobressaindo o ensino superior completo, com 42,9% e o ensino médio incompleto com 7,1%. Concordando com estes resultados, Magaldi (2011) aponta que com aumento do grau de escolaridade, os surdos passam a ter expectativas diferenciadas de acesso e ascensão profissional nas empresas.

Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto à escolaridade. João Pessoa, 2013.



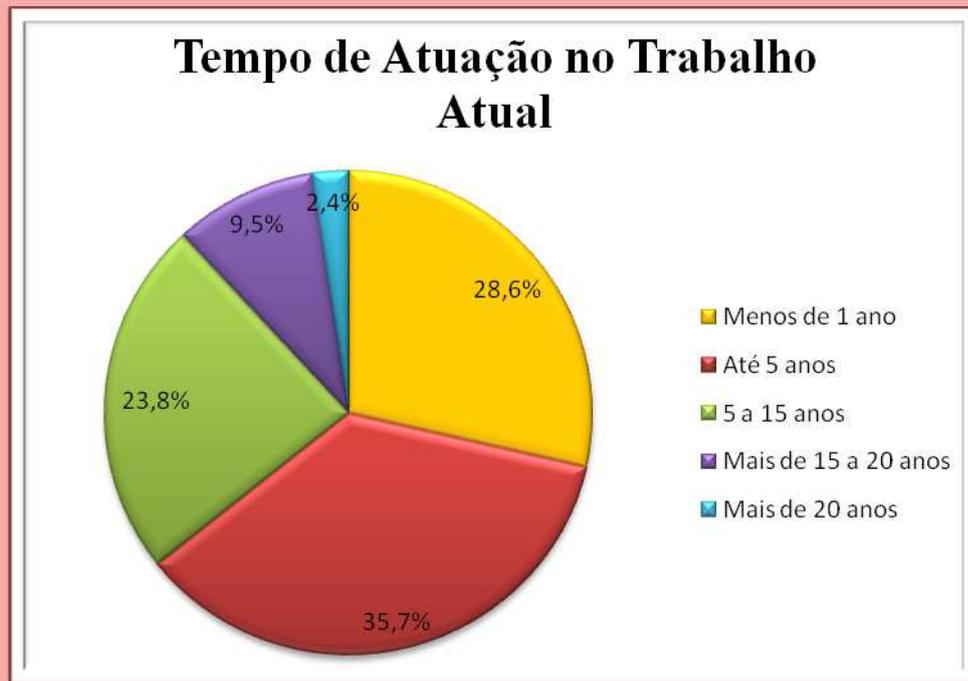
Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Magaldi (2011) revela ainda que o processo de escolarização é comum entre os surdos, entretanto mostra as suas dificuldades em ambientes escolares, onde há predominância de alunos ouvintes. Ademais, Barros e Hora (2009) exaltam a importância da cultura surda e a sua língua, citando que o foco não é a educação especial, mas aquela transmitida em LIBRAS. O ideal seria criar uma escola com um currículo que abranjese, por exemplo, componentes da cultura e história dos surdos. Para torná-la uma realidade inclusiva, é necessário haver uma reformulação nas metodologias de ensino, valorizando os aspectos visuais, tendo aulas ministradas por professores surdos e/ou ouvintes que dominem a língua de sinais.

Contudo Silveira (2009) apresenta em seu estudo que os próprios surdos, apesar de se queixarem de não ocuparem cargo de maior escolaridade, acreditam que possuem mais habilidades em trabalhos manuais.

Nota-se no Gráfico 5, que 35,7% possui um tempo de atuação ocupacional de até 5 anos, demonstrando uma certa estabilidade no emprego. Ainda neste gráfico é visto que 28,6% trabalham a menos de 1 ano.

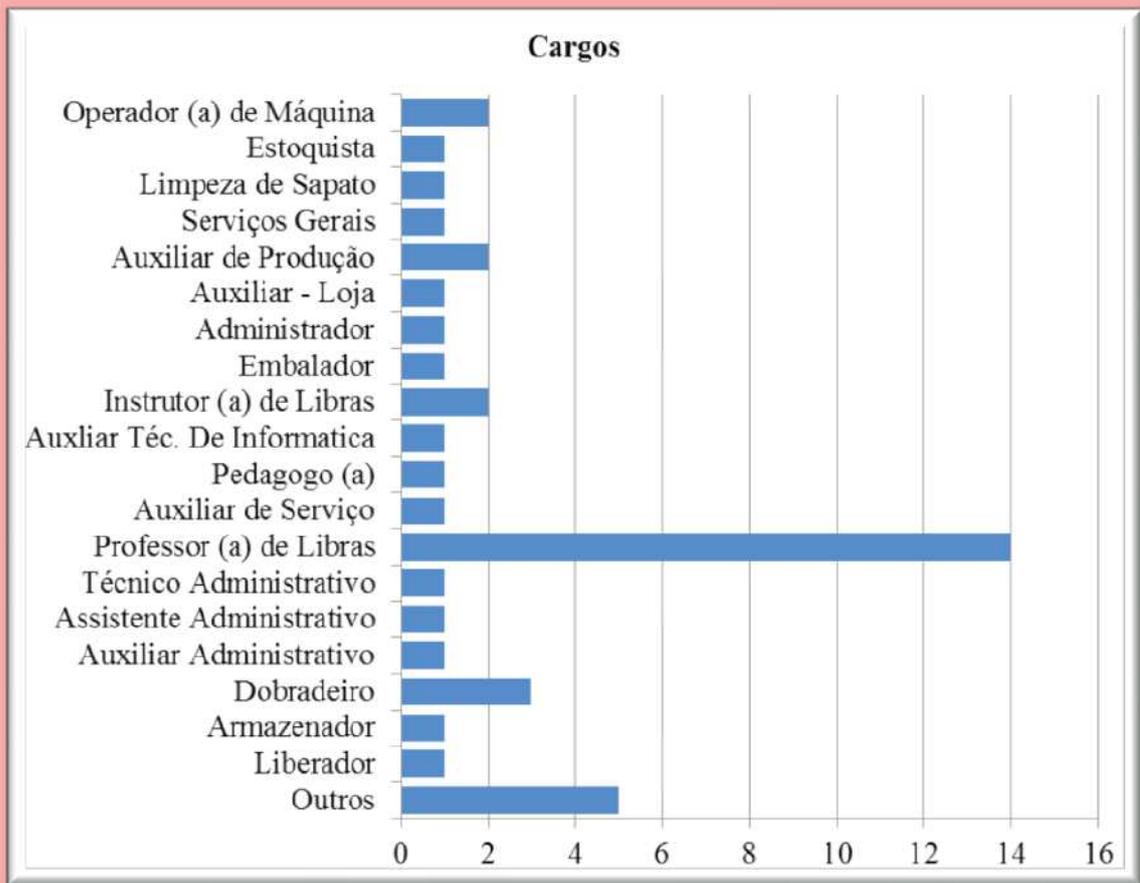
Gráfico 5 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao tempo de atuação no trabalho atual. João Pessoa, 2013.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

No Gráfico 6 são expostas as ocupações dos surdos, merecendo destaque as de Professor de Libras; Dobradeiro; Instrutores de LIBRAS, Auxiliar de Produção e Operador de Máquina, com 33,3%, 7,1% e 4,8%, respectivamente. Cabe enfatizar que a pesquisa feita por Magaldi (2011) traz resultados semelhantes, no qual a maioria dos seus entrevistados ocupava o cargo de educação para os surdos.

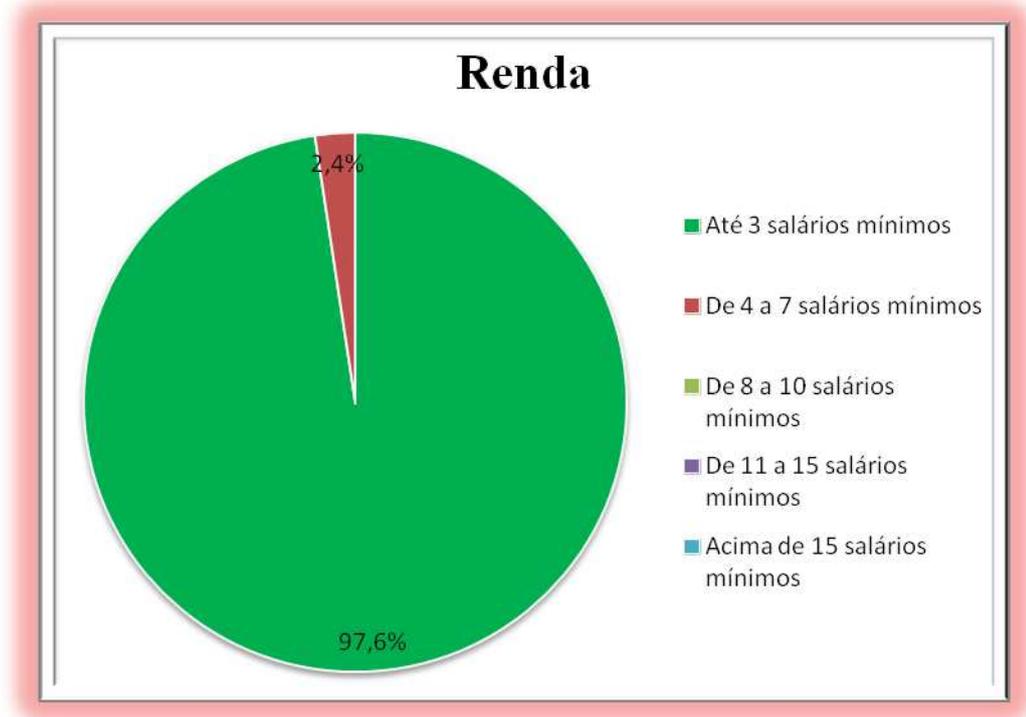
Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto ao cargo que ocupam. João Pessoa, 2013.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Ao visualizar o Gráfico 7, observa-se que 97,6% dos entrevistados ganham até 3 salários mínimos e apenas um deles (2,4%) ganha de 4 a 7 salários mínimos. É de suma importância relatar que, a maioria dos participantes deste estudo recebe 1 salário mínimo, estando equiparado com a realidade de tantos outros brasileiros. Segundo Pereira (2009) as empresas não pagam mais do que um salário mínimo aos empregados surdos, não pelo fato deles serem surdos, mas pelos cargos que executam, os quais comumente não exigem altos níveis de escolaridade, tais como: auxiliar de serviços gerais, estoquista, armazenador, embalador, auxiliar de produção, entre outros.

Gráfico 7 - Distribuição dos trabalhadores surdos quanto à renda mensal. João Pessoa, 2013.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

4.2 A Subjetividade das Questões

As respostas obtidas por meio dos questionamentos feitos aos surdos possibilitaram o conhecimento dos pesquisadores a respeito da QVT. Através da linguagem escrita, foi permitida a nomeação da seguinte Unidade Temática Central: “Qualidade de Vida no Trabalho na Percepção dos Surdos”. Desta intitularam-se duas categorias: Definindo Qualidade de Vida no Trabalho e Trabalho X Qualidade de Vida.

É relevante assinalar que a linguagem escrita dos surdos, apresentada no presente estudo, possui peculiaridades significativas. Para os ouvintes, escrever é exteriorizar um pensamento, é transmitir conhecimentos e registrar a imaginação, o mesmo aprende a escrita pelo canal auditivo relacionando as palavras aos fonemas apresentados a ele. Quanto ao indivíduo surdo tudo é diferente, pois ele precisa associar o objeto a um sinal específico, aprendendo por meio do canal visual. Portanto, este necessita se apoiar na imagem da palavra, seu sinal e seu significado e não nos fonemas. Ele possui em sua mente apenas o objeto, ou seja, a imagem das coisas que vê e, por isso, busca relacioná-la ao sinal e a palavras para gerar sua escrita (STREIECHEN, 2011).

A primeira língua do surdo é a LIBRAS e a segunda o português, então, eles falam uma língua e escrevem outra. Segundo Moura (2011) LIBRAS é aquela que primeiramente os surdos adquirem, a qual lhe fornece a base para poder aprender o português, ou seja, na modalidade oral ou na escrita. Enfatiza-se que a língua de sinais apresenta gramática e estrutura independentes e diferentes da língua portuguesa, uma vez que não há o uso de preposições, conjunções, artigos e alguns verbos, como por exemplo, quando uma pessoa surda ao perguntar “quantos anos você tem?” ela sinalizará apenas “idade” aliada à expressão facial interrogativa (SILVA, 2008; GOES et al., 2011; STREIECHEN, 2011).

Pela afinidade com o tema investigado, o trecho retirado de um depoimento feito por uma mulher surda de 40 anos, configura-se como essencial para a compreensão do que é a escrita para os surdos:

[...] É tão difícil escrever. Para fazê-lo meu esforço tem de ser num clima de despendar energias o suficiente demasiadas. Escrevo numa língua que não é minha. [...] São palavras soltas elas continuam soltas. Quando se trata de pô-las no papel, de escrever meus pensamentos, eles são marcados por um silêncio profundo. Eu preciso decodificar o meu pensamento visual com palavras em português que têm signos falados [...] Fazer frases em português não é o mesmo que fazê-las em Libras. Eu penso em Libras, na hora de escrever em português eu não treinei o suficiente para juntar numa frase todas as palavras soltas. Agora no momento de escrever, eu escrevo diferente. Quando eu leio o que escrevo, parece que não tem uma coisa normal como a escrita ouvinte, falta uma coisa, não sei o quê. Não sei se o que escrevo são palavras minhas, elas são exteriores, não fazem parte do meu contexto [...] (PERLIN *apud* STREIECHEN, 2011, p. 163).

CATEGORIA 1: Definindo Qualidade de Vida no Trabalho

Define-se QVT como um indicador de qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. O conceito é estreitamente relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e a oferta de equipamentos adequados, facilitando o desempenho de suas funções (RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

Nesta perspectiva, um dos surdos demonstrou possuir conhecimento a respeito do que realmente seria a QVT:

É o resultado dos fatores trabalho, lazer, família, bem estar físico e psicológico, visto que todos os elementos citados fazem parte de uma cadeia de vida, onde o comprometimento de um fator interfere nos demais. (S8)

Além disso, sabe-se que a QVT valoriza a interação dos indivíduos e o relacionamento interpessoal, elementos fundamentais para o bom desempenho do trabalho em equipe. Segundo Sousa (2009), uma boa gestão na empresa pode gerar competitividade, fácil relacionamento entre os trabalhadores e qualidade do serviço prestado, influenciando assim, a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A QVT não se restringe somente a boa remuneração e planos de benefícios, mas abarca o tratamento humano que valorize a gentileza, a possibilidade de expressar os pontos de vista divergentes, o respeito e o relacionamento sincero, sendo bastante citado pelos colaboradores.

A empresa é muito bom por que funcionários e gerentes me ajudou muito bem e também relação ta ótimo. (S5)

Qualidade de vida no trabalho é esta em concordância com a equipe de trabalho, com respeito e bom relacionamento. (S16)

Bom relação de trabalho. (S18)

Qualidade de vida no trabalho significa ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho. (S24)

Ter um bom relacionamento com colegas, chefe, sentir bem. (S28)

Bom relacionamento, tranquilo. (S29)

No ponto de vista de Alves e Rodrigues (2011), um ambiente de trabalho saudável e agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, ocasionando a redução de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Atualmente as pessoas não buscam apenas bons salários, mas sim, um ambiente que lhes traga satisfação e que motive a equipe.

Ao aprofundar a leitura acerca do assunto, são unânimes as opiniões dos autores no que concerne à preocupação das organizações modernas com a QVT, haja vista o investimento nas pessoas, valorizando o ser humano, fornecendo possibilidades de crescimento, autonomia de decisão e flexibilidade de funções.

Desta forma, Affonso e Rocha (2010) ressaltam que o funcionário deve estar motivado, ser leal com a empresa, manter relacionamentos positivos com os seus superiores e perceber oportunidades de crescimento na organização, para que tenha uma boa satisfação no âmbito laboral.

Ao denominarem a QVT nota-se que os discursos destacam a oportunidade de crescimento e desenvolvimento como sendo um fator positivo na aquisição de experiências:

Oportunidade de Crescimento. (S1)

Empenho no trabalho. (S6)

Desenvolver um bom trabalho na empresa. (S19)

Melhora o trabalho ter varias experiências. (S27)

Qualidade de vida no trabalho é muita experiência de profissional e procurar receber tudo da vida. (S33)

Sob este prisma, hodiernamente, a competitividade é cada vez maior, exigindo que as empresas se atualizem e forneçam aos seus servidores oportunidade de crescimento, por meio de cursos, palestras e outros eventos (OLIVEIRA, 2008).

É notório que quando a empresa oferece oportunidade de crescimento e de segurança promove um desempenho favorável. Moura (2011) pontua que quando o trabalhador tem a capacidade de seguir uma carreira no seu emprego, se sente valorizado e reconhecido pela função que exerce e, assim, alcançará o desenvolvimento pessoal e profissional. Neste sentido, quando questionados a respeito da QVT, as respostas corroboram a referência supracitada:

A segurança no trabalho é bom a qualidade de vida. (S30)

Significa eu ter segurança, assistência médico e estabilidade. (S31)

Mesmo no contexto notadamente desfavorável, em virtude das dificuldades de conseguirem um emprego, associado aos baixos salários, funções que não exigem nenhuma qualificação prévia, os surdos acreditam que o trabalho é uma forma de valorização da capacidade individual, independência financeira da família e oportunidade de exercitar a LIBRAS (PEREIRA, 2009).

Segundo Brondani (2010, p. 17) “a valorização do ser humano é o fator primordial para uma qualidade de vida no trabalho satisfatória”. Nesta linha de raciocínio, a valorização pode suscitar no crescimento profissional, na medida em que as empresas compreendam os distintos modos de vida e a própria cultura surda.

Quando o profissional é valorizado, tem carga horária e salário justo. (S25)

Significa eu receber bom salário e ou relação pessoas. (S39)

Na concepção de Dutra (2008), quando as empresas se preocupam com a QVT dos seus funcionários, as mesmas procuram satisfazê-los, criando condições de trabalho que lhes ofereçam vantagens, tais como sistemas de recompensa inovadores, oportunidade de realização pessoal e profissional, possibilidades de participação nas decisões e na solução de problemas, dentre outras vantagens.

Perante os pontos discutidos, é imprescindível perceber a QVT como aquela que envolve diversos fatores inerentes à vida do ser humano, sobretudo em uma época de grandes oportunidades e desafios. Dentre esses, vale citar o ambiente de trabalho, o bom relacionamento, as oportunidades de crescimento, segurança, valorização pessoal e profissional, remuneração e benefícios.

Além disso, a QVT tem atraído à atenção de muitos estudiosos, visto que, frente a sua representatividade positiva na área da saúde do trabalhador, esta é uma ferramenta que promove melhorias no cotidiano das atividades ocupacionais.

CATEGORIA 2: Trabalho X Qualidade de Vida

Na linguagem cotidiana, o termo trabalho possui várias vertentes. Sendo assim, Viana (2010) relata que este consiste em uma forma encontrada pelo homem para se inserir na sociedade, propiciando o atendimento das suas necessidades.

Acresce-se que o trabalho é um importante componente da vida, não apenas no sentido material (salário, benefícios), mas também quanto ao desempenho das atividades e para o contato social. Corroborando o exposto, Silveira (2009) cita que quando o homem se torna trabalhador ele vivencia uma relação de troca mútua, entendendo que a atividade laboral é uma atividade remunerada e exercida dentro de contextos organizacionais.

Neste ambiente organizacional, a QV, saúde e ergonomia estudam as condições de trabalho relacionadas ao indivíduo trabalhador, associando à ética da condição humana para melhor desenvolver as suas tarefas ocupacionais sem prejudicar a saúde ocupacional (DUTRA, 2008; FERNANDES et al., 2009; BASSO, 2010; VALDISSER, 2010; SANTOS, MATOS, PINTO, 2011; MOURA, 2011).

Ao pensar na QV, esta remete à maneira como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano, portanto, envolve saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito (FERNANDES et al, 2009; TIMOSSI, 2009; MASSOLA; CALDERARI, 2011; DUARTE, 2012).

Já no âmbito laboral, Fernandes et al. (2009) trazem a QV como uma temática de extrema relevância, pois interfere diretamente na questão da competitividade, espaço no mercado e produtividade da empresa. Nesta conjuntura, a QVT é apreendida como o envolvimento de pessoas, trabalho e organizações, onde a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência da organização estão inseridas.

Nesta linha de raciocínio, Girardi et al. (2012) referem que a QVT está voltada para ações ligadas à saúde física e psicológica dos indivíduos nas organizações e à construção de um ambiente favorável de trabalho, que elevem a satisfação dos profissionais.

Com relação à QVT dos surdos entrevistados, merecem destaque os seguintes registros que indicam a presença do estresse no cotidiano ocupacional:

Me sinto estressado, sem tempo para lazer. (S8)

Ruim. Porque lá exesso de desorganização. (S6)

Difícil que muito trabalho 40 jornal que muito tempo não tem tempo coisa curso. (S14)

Conforme Silva (2010), o estresse associado ao trabalho é um conjunto de perturbações psicológicas associado às experiências de trabalho, que ocorre quando há percepção do trabalhador da sua incapacidade para atender as demandas solicitadas pelo trabalho, causando sofrimento, mal-estar, e um sentimento de incapacidade de enfrentá-las. A mesma autora assinala alguns fatores que desencadeiam o estresse ocupacional, tais como: fatores ambientais (ruído, iluminação, temperatura, ventilação), fatores organizacionais (estilo de supervisão, apoio gerencial), organização do trabalho (monotonia ou sobrecarga de trabalho, natureza das tarefas, ritmo de produção e trabalho).

A percepção dos surdos quanto ao trabalho e QV também tem relação com o respeito e valorização profissional. Analisando as frases dos entrevistados, nota-se que os mesmos não estão sendo respeitados e valorizados no ambiente de trabalho.

Não tenho qualidade de vida em meu trabalho, pois não existe profissionalismo e os alunos ouvintes não me respeitam como profissional. (S16)

Razoável. Porque a gestão não tem estimulado o suficiente, falta valorização profissional. (S25)

Nesta ótica, Valdisser (2010) ao conceituar QVT sugere a presença do respeito entre os profissionais. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações

carecem de trabalhadores motivados, que participem ativamente das funções que executam e que sejam adequadamente recompensados pelas suas contribuições.

Ademais, a dificuldade da comunicação entre os trabalhadores surdos e os ouvintes, aliada à falta de conhecimento da LIBRAS, foi outro ponto referido como uma fragilidade, o qual influencia negativamente nas relações interpessoais.

O funcionários ter comunicado é pouco sinais libras, ta difícil comunicado mas as vez conseguir entender. (S5)

Gentes aprender libras porque precisam comunicação com surdo e ouvintes. (S9)

Porque pelo comunicado está difícil. (S23)

Sinto bem, só as vezes falta comunicação. (S28)

A comunicação utilizada pela sociedade é feita, fundamentalmente, por meio da linguagem oral e escrita na língua portuguesa, dificultando o acesso dos surdos em receber informações do cotidiano. Esta é relevante para as organizações, pois facilita as tomadas de decisões e o desenvolvimento de relacionamentos que integram e coordenam todas as partes do trabalho (SOUZA et al., 2009).

Desse modo, é essencial que se aprimore a comunicação entre surdos e ouvintes, mediada pela língua de sinais, para que o surdo possa compreender o mundo do trabalho e as demandas a ele atribuídas, construindo assim os conceitos mais subjetivos (SILVEIRA, 2009).

Na concepção de Brondani (2010), uma das questões fundamentais da QVT é o bem estar dos trabalhadores, subentendendo-se vários aspectos como o relacionamento interpessoal, um ambiente de trabalho agradável e uma boa remuneração como reconhecimento prestado. Ratificando este pensamento, dois surdos evidenciaram estar satisfeitos com seus trabalhos, especialmente quanto à remuneração:

Ótimo. Para mim porque melhorei minha vida dinheiro para família. (S18)

Meu trabalho muito tá bom valor meu salário. (S20)

Moura (2011) considera que a remuneração adequada é aquela em que os trabalhadores conseguem atender suas necessidades pessoais, correspondentes aos padrões culturais, sociais e econômicos do meio social onde estão inseridos. Para Damasceno (2008) a remuneração é um fator decisório no desempenho e motivação dos trabalhadores.

A remuneração é outro fator preponderante, quando comparada em termos internos e externos, entre trabalhadores da mesma empresa ou de empresas similares. Por isso, muitas vezes apresenta-se como motivo de discórdia.

Dificuldade de salário muito pouco receber. Relação salário. (S33)

Paralelamente a estes fatores, a estrutura física do ambiente de trabalho e determinadas funções que requerem maiores esforços, podem, também, causar danos ocupacionais, prejudicando a QVT. Sampaio e Oliveira (2008) e Dallepiane e Bauer (2011) dizem que, durante a jornada laboral, os trabalhadores podem assumir inúmeras posturas diferentes e demandar esforços musculares que, no futuro, podem gerar os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). O fato narrado por um dos participantes confirma este caso, pois o mesmo trabalha quase todo tempo em pé.

Ruim. Porque eu sinto muito dor na coluna. (S1)

Rumaquella e Santos (2010) revelam que, em muitas profissões, é solicitado que o trabalhador fique na postura ereta e, que a sustentação desta durante o período trabalhado pode se tornar fadigosa, visto que exige muito esforço da musculatura envolvida para manter essa posição. Assim, é comum o sentimento de desconforto e dor, acarretando, geralmente, a fadiga muscular.

Como medida preventiva desta problemática faz-se necessário a introdução da Ginástica Laboral (GL) no ambiente de trabalho já que a mesma atua positivamente na QVT. Esta é definida por Gondim et al. (2009) como a atividade física praticada no local de trabalho de forma voluntária e coletiva pelos funcionários na hora do expediente. Ao complementar este conceito, Sampaio e Oliveira (2008) referem que a GL proporciona benefício tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Além de prevenir algumas doenças, ela tem apresentado resultados rápidos e diretos, tais como a melhora do relacionamento interpessoal, o alívio das dores corporais e a motivação no trabalho.

Cabe destacar outro tema identificado durante a investigação, o qual está direcionado para a segurança no trabalho e possui uma estreita relação com a QVT: o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Para Rocca et al. (2011), a segurança do trabalho trata-se de um conjunto de medidas que tem por objetivo a proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho, visando a redução de acidentes e doenças ocupacionais. Quanto aos

EPI's, Nascimento et al. (2009) os colocam como instrumentos integrantes da segurança do trabalhador no exercício de suas funções. Portanto, assumem um papel relevante para a preservação da saúde do trabalhador contra os mais variados riscos aos quais está sujeito.

Ao visualizar as narrativas, verificou-se que ao pensar em QVT, um dos surdos mencionou o uso dos EPI's como essencial para a preservação da saúde.

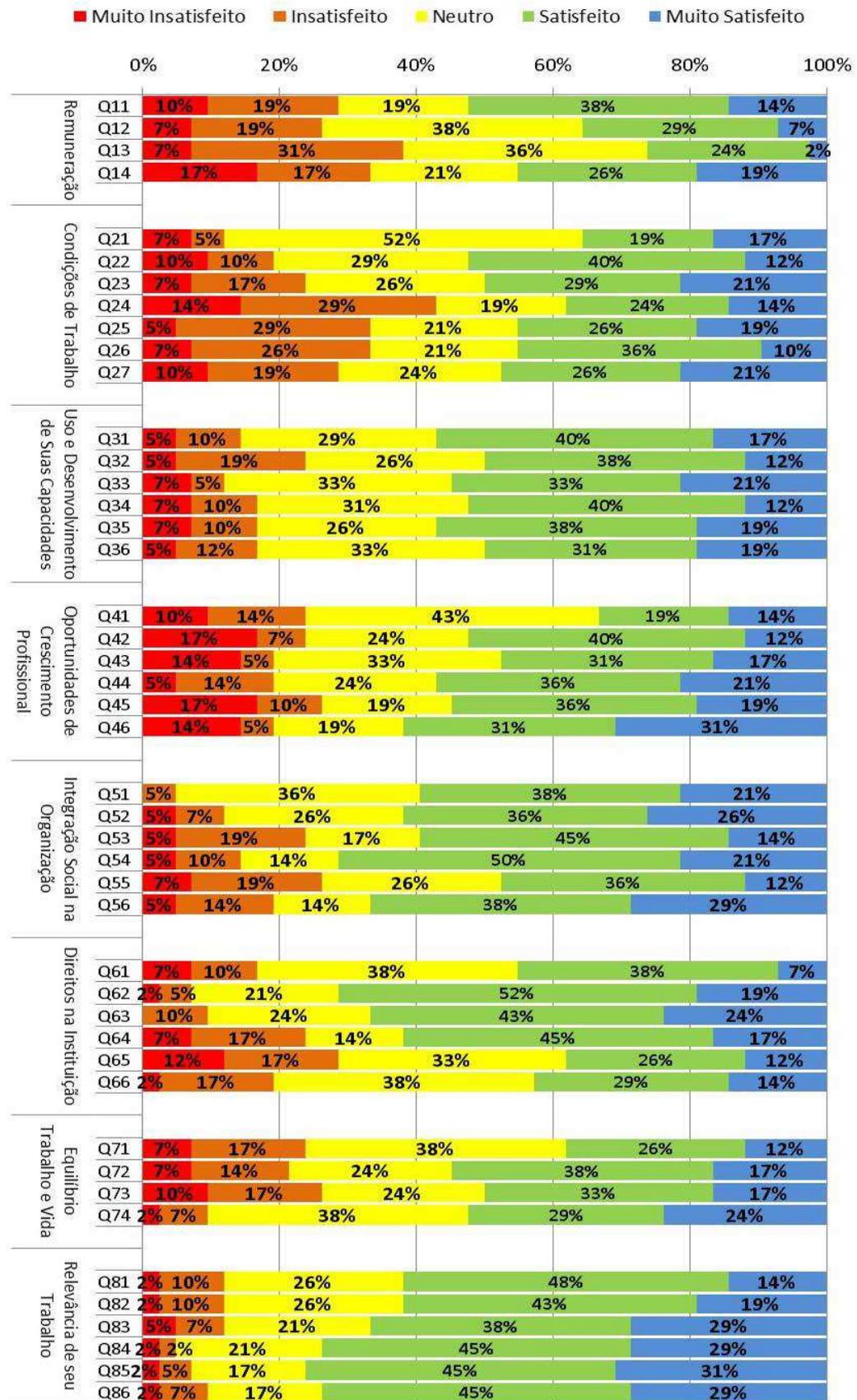
Porque utilizo matérias próprias para exercer minha atividade, por exemplo: luvas, máscaras, avental, sapatos específicos e creme. Isso tudo importante para evitar prejuízo a saúde. (S30)

É oportuno enfatizar que toda empresa e/ou empregador que se preocupa com QVT e estão de acordo com as leis existentes, são obrigados a fornecer aos seus empregados, gratuitamente, os EPI's adequados para a sua atividade profissional, considerando que os mesmos deverão estar em perfeitas condições para o uso. Contudo, o trabalhador precisa ter responsabilidade ao utilizá-los, a fim de conservar o equipamento e, se houver qualquer alteração que o torne impróprio ao uso deverá comunicar ao empregador para que o mesmo seja substituído (ANDRADE; VIEIRA; PINHEIRO, 2011).

4.3 Análise da Satisfação Relacionada ao Trabalho

Os aspectos elencados para avaliar a satisfação relacionada ao trabalho neste estudo basearam-se no instrumento do WHOQOOL-BREF QVT e no modelo de Walton, foram eles: remuneração, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento profissional, integração social na organização, direitos na instituição, equilíbrio trabalho e vida, relevância do trabalho. Para tanto, as escalas de 1 a 5 equivalentes a muito insatisfeito, insatisfeito, nem insatisfeito/nem satisfeito (neutro), satisfeito e muito satisfeito, foram seguidas, respectivamente.

Após o emprego do teste da confiabilidade, utilizado para analisar as questões relativas à satisfação dos surdos referente à QVT, foi visto que a maioria deles sente-se de neutro a satisfeito, como evidenciado no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Satisfação dos trabalhadores surdos quanto à QVT. João Pessoa, 2013.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

O Fator 1 traz a satisfação com a remuneração, constituído por quatro itens e Alfa de Cronbach = 0,76 (Confiabilidade Alta). Este fator avalia a obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, no valor igual aos seus colegas, e de acordo com o mercado externo de trabalho.

TABELA 2 – Resultado da estatística descritiva em relação à remuneração. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média ¹	Moda	Desvio Padrão
1. Com relação ao salário que recebo.	1,48	3,29	4	1,22
2. Quando comparo o meu salário às atividades que desempenho.	1,06	3,10	3	1,03
3. Quando comparo o meu salário com o salário de meus colegas de trabalho.	0,92	2,83	3	0,96
4. Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tenho direito.	1,88	3,14	4	1,37

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Os resultados médios indicam uma tendência de satisfação em relação ao salário, convergindo assim, com a maior frequência de resultados (moda). Quando eles comparam a relação do próprio salário com os dos colegas, 31% refere estar “insatisfeitos” com essa situação. Com relação aos benefícios, os entrevistados estão “satisfeitos” com o que é oferecido pela empresa.

A Tabela 3 descreve o Fator 2, o qual revela a satisfação com as condições de trabalho, composto por sete itens e Alfa de Cronbach = 0,78 (Confiabilidade Alta). Neste foram medidas as condições do ambiente de trabalho, incluindo o número de horas trabalhadas, a carga de trabalho, materiais, equipamentos, mobiliário, segurança e saúde. Referem-se as reais condições onde o trabalho é desenvolvido.

TABELA 3 – Resultado da estatística descritiva em relação ao fator condições de trabalho. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com minha Jornada de trabalho.	1,11	3,33	3	1,05
2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	1,26	3,36	4	1,12

¹ Para melhor compreensão da análise, os resultados médios da escala de Likert de 5 pontos foram divididos em dois grupos: o grupo de entrevistados que estava insatisfeito com aquele fator (resultados de 1,0 a 2,5) e o grupo que estava satisfeito (resultados de 2,6 a 5,0).

3. Com grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto ao realizar minhas atividades.	1,47	3,40	4	1,21
4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	1,70	2,95	2	1,31
5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização etc.)	1,47	3,26	2	1,21
6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.).	1,30	3,14	4	1,14
7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	1,63	3,31	4	1,28

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Os achados sugerem que os trabalhadores estão “satisfeitos” com as condições de trabalho oferecidas pela empresas. Entretanto, observa-se que, com as condições físicas e adequação das instalações, a frequência da moda se apresenta como insatisfeitos, convergindo com as porcentagens, mostrando que 29% dos trabalhadores encontram-se “insatisfeito” com essa pergunta. Talvez essa insatisfação possa estar relacionada com as empresas, por não estarem preparadas para receber, de forma adequada, um trabalhador com deficiência auditiva.

Quanto ao Fator 3, o qual demonstra a satisfação com o uso e desenvolvimento de suas capacidades, sendo composto por seis itens e Alfa de Cronbach = 0,82 (Confiabilidade Alta), está exibido na Tabela 4. Refere-se as oportunidades oferecidas e no aproveitamento da capacidade humana. Importante a concessão de autonomia, incentivo a capacidade plena do indivíduo.

TABELA 4 – Resultado da estatística descritiva em relação ao uso e desenvolvimento de suas capacidades. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com a liberdade de ação que tenho para executar o meu trabalho.	1,08	3,55	4	1,04
2. Com o grau de liberdade que tenho para tomar decisões em relação às atividades que desempenho.	1,15	3,33	4	1,07
3. Com as oportunidades que tenho para aplicar, em meu trabalho, os conhecimentos e/ou habilidades que possuo.	1,23	3,57	3	1,11
4. Com as oportunidades que tenho em meu trabalho, para realizar atividades desafiantes e criativas.	1,12	3,40	4	1,06
5. Com as possibilidades que tenho para realizar atividades do início ao fim em meu cargo.	1,28	3,52	4	1,13

6. Com as informações, relativas ao meu trabalho, que tenho acesso para realizar minhas atividades do início ao fim.	1,18	3,48	3	1,09
--	------	------	---	------

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Percebe-se que os entrevistados estão satisfeitos com as possibilidades de uso e desenvolvimento de suas capacidades no trabalho. Sugerindo que as pessoas estão “satisfeitas” com a relação de adequação entre suas funções e suas capacidades, considerando que existem possibilidades de aplicação dos seus conhecimentos e habilidades adquiridas. É possível afirmar que os surdos trabalham nas mais diversas atividades, juntamente com as pessoas ouvintes, não havendo separação de funcionários.

Na Tabela 5 é apresentado o Fator 4, o qual ressalta a satisfação com as oportunidades de crescimento profissional, composto por seis itens e Alfa de Cronbach = 0,86 (Confiabilidade Alta). São as políticas da instituição estabelecidas para o desenvolvimento e crescimento pessoal, o aproveitamento e segurança no emprego bem como o respeito e a valorização dos empregados.

TABELA 5 – Resultado da estatística descritiva em relação às oportunidades de crescimento profissional. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira.	1,30	3,14	3	1,14
2. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidade relativas à minha função.	1,60	3,24	4	1,27
3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	1,54	3,31	3	1,24
4. Com as oportunidades que tenho para "crescer" como pessoa humana na realização do meu trabalho.	1,28	3,55	4	1,13
5. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu possa desenvolver novas habilidades (cursos, planejamento de carreira etc.).	1,83	3,31	4	1,35
6. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	1,86	3,60	4	1,36

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Ao ponderar os resultados, verifica-se uma tendência de satisfação dos trabalhadores surdos em relação a oportunidades de crescimento profissional, convergindo assim, com a maior frequência de resultados (moda).

Ao visualizar a Tabela 6, o Fator 5 mostra a satisfação com a integração social na organização composto por seis itens e Alfa de Cronbach = 0,76 (Confiabilidade Alta). Refere-se a igualdade de oportunidades, independente de idade, cor, raça, sexo, aparência e outras formas de discriminação, bem como a cultura do bom relacionamento.

TABELA 6 – Resultado da estatística descritiva em relação à integração social na organização. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores.	0,72	3,76	4	0,85
2. Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	1,18	3,71	4	1,09
3. Com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição.	1,23	3,45	4	1,11
4. Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc.) que percebo no local em que trabalho.	1,12	3,74	4	1,06
5. Com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição.	1,27	3,26	4	1,13
6. Com o apoio que recebo de meus superiores no desenvolvimento de meu trabalho.	1,38	3,71	4	1,17

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Neste caso, há tendência de satisfação dos participantes em relação à integração social na organização, indo de encontro à maior frequência de resultados (moda). Nota-se ainda a presença de um pequeno grupo (19%) de “insatisfeitos” com o relacionamento social entre os diversos grupos de trabalho da instituição e com a maneira como os conflitos são resolvidos na instituição. Essa insatisfação pode estar relacionada à dificuldade de comunicação, como foi colocado pelos os surdos na seção anterior.

O Fator 6 exalta a satisfação com os direitos na instituição, composto por seis itens e Alfa de Cronbach = 0,75 (Confiabilidade Alta), sendo sinônimo de respeito aos direitos trabalhistas, privacidade pessoal dentro da instituição e liberdade de expressão, como apresentado na Tabela 7.

TABELA 7 – Resultado da estatística descritiva em relação os direitos na instituição. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com o tratamento justo com que sou tratado pelos meus superiores.	0,99	3,29	3	0,99
2. Com o respeito aos meus direitos estabelecidos pela	0,79	3,81	4	0,89

lei.

3. Com o respeito que a instituição demonstra ao direito de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência.	0,84	3,81	4	0,92
4. Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei.	1,38	3,48	4	1,17
5. Com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de minha classe.	1,41	3,10	3	1,19
6. Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	1,02	3,36	3	1,01

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

Os dados referem que os trabalhadores estão “satisfeitos” com a maneira como a empresa respeita seus direitos. Mas, ao analisar as porcentagens, observa-se que 17% estão “insatisfeitos” com a liberdade de reivindicar seus direitos assegurados por lei; com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de sua classe; com o empenho da instituição em implementar as sugestões que os mesmo e os colegas fazem. Além disso, verifica-se que 12% estão “muito insatisfeitos” com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato de sua classe. Durante a entrevista percebeu-se que os surdos entrevistados não possuíam sindicato, e aqueles que tinham em sua empresa, não possuíam conhecimento da classe sindicalista.

No que concerne ao Fator 7, correspondente à satisfação com o equilíbrio trabalho e vida, composto por quatro itens e Alfa de Cronbach = 0,81 (Confiabilidade Alta), a Tabela 8 expõe o equilíbrio entre a vida e o trabalho; tempo reservado ao trabalho, família e lazer.

TABELA 8 – Resultado da estatística descritiva em relação com o equilíbrio trabalho e vida. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida.	1,18	3,19	3	1,09
2. Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer.	1,32	3,43	4	1,15
3. Com equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo.	1,49	3,31	4	1,22
4. Com o respeito, por parte da instituição, à minha privacidade após a jornada de trabalho.	1,02	3,64	3	1,01

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

As respostas mostram que os trabalhadores estão “satisfeitos” com o equilíbrio trabalho e vida. Entretanto, é visto que, com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em sua vida, com equilíbrio entre trabalho e lazer que possuem, e com o respeito, por

parte da instituição, à privacidade dos trabalhadores após a jornada de trabalho, 17% estão insatisfeitos com essas perguntas. Infere-se que essa insatisfação esteja relacionada com as horas prolongadas de trabalho e com o estresse relatado pelos entrevistados.

No que tange ao Fator 8, o qual está atrelado à satisfação com a relevância do trabalho profissional, composto por seis itens e Alfa de Cronbach = 0,85 (Confiabilidade Alta), que mede o conhecimento do trabalhador em relação à imagem da empresa, a responsabilidade social da instituição com a sociedade, a qualidade dos produtos e prestação dos serviços, seus resultados estão demonstrados na Tabela 9.

TABELA 9 – Resultado da estatística descritiva em relação à relevância no trabalho. João Pessoa, 2013.

Descrição do item	Variância	Média	Moda	Desvio Padrão
1. Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertencço.	0,88	3,62	4	0,94
2. Com a responsabilidade social que meu trabalho possui.	0,96	3,67	4	0,98
3. Com a oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.	1,20	3,79	4	1,09
4. Com a importância das atividades que executo.	0,83	3,95	4	0,91
5. Com as atividades que desempenho ao exercer minha função.	0,90	3,98	4	0,95
6. Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades.	0,97	3,90	4	0,98

Fonte: Dados da Pesquisa, 2013.

É fato a presença da satisfação dos trabalhadores surdos quanto a relevância do trabalho, convergindo assim, com a maior frequência de resultados (moda), e com as porcentagens demonstradas. Neste sentido, Fernandes e Lara (2012) ressaltam que o trabalho é fonte de satisfação, é motivador de conquistas e realizações. Poder trabalhar, sustentar-se e à sua família, ser independente e exercer plenamente a cidadania, participando da sociedade em todos os contextos, é a necessidades de todos os seres humanos. As restrições de qualquer natureza diminuem o cidadão perante os demais.

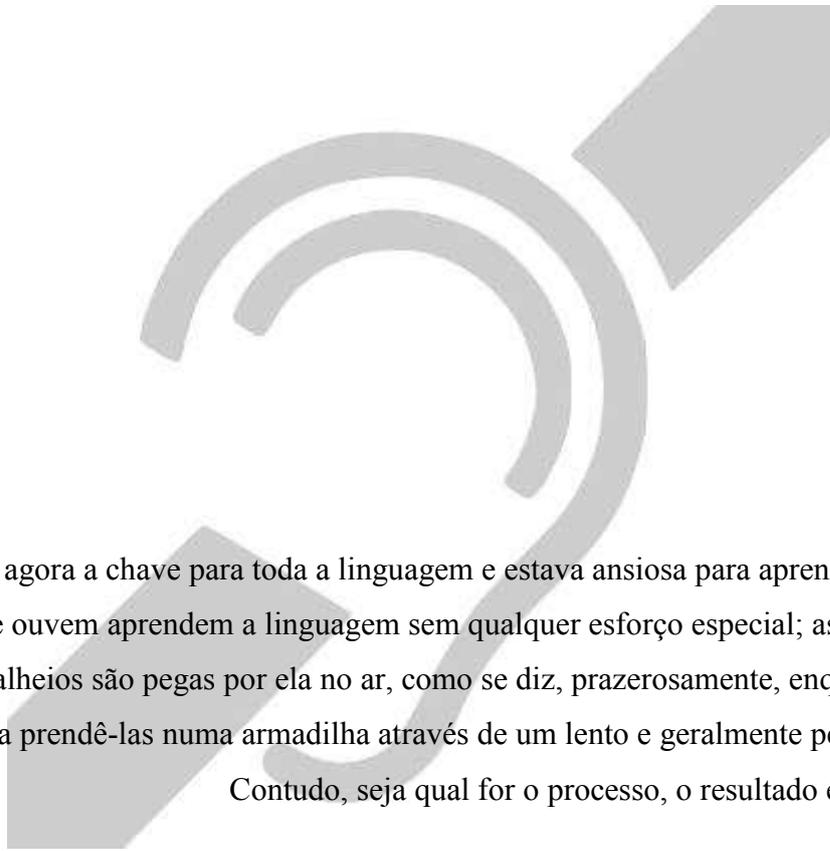
Nesse momento, é interessante trazer algumas das respostas obtidas na parte qualitativa, as quais enfatizam a relevância do trabalho na vida dos entrevistados.

Porque eu estou me convivenciando ao meu trabalho, gosto de trabalhar é fundamental para mim e minha vida. (S13)

Eu acho importante para conviver trabalhar. Todos precisam de trabalho. (S27)

Bom. Porque o trabalho importante na minha vida. (S31)

Porque é muito importante para mim e o meu conhecimento na vida no meu profissional. (S37)



“Eu tinha agora a chave para toda a linguagem e estava ansiosa para aprender a usá-la. As crianças que ouvem aprendem a linguagem sem qualquer esforço especial; as palavras caem dos lábios alheios são pegas por ela no ar, como se diz, prazerosamente, enquanto a criança surda precisa prendê-las numa armadilha através de um lento e geralmente penoso processo.

Contudo, seja qual for o processo, o resultado é maravilhoso”.

(Helen Keller)

5 Considerações Finais

Por muito tempo o termo trabalho para os surdos esteve associado a algo penoso, difícil, de grande esforço. Na atualidade, percebe-se que existem conjuntos de leis que favorecem e estimulam a inclusão social e a inserção profissional de deficientes, havendo oportunidades e melhoras para esse público.

Realizar este trabalho foi um desafio, uma vez que o assunto é inovador. Um dos grandes obstáculos para obter os resultados da pesquisa foi a comunicação, necessitando que as entrevistas fossem realizadas por pequenos grupos, para que o intérprete pudesse oferecer uma maior atenção aos colaboradores. Apesar das dificuldades, os objetivos propostos foram atendidos.

Quanto aos dados demográficos e ocupacionais (sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo na empresa, cargo que ocupa e renda mensal), os resultados foram organizados em sete gráficos. Neles, pôde-se observar que: os trabalhadores surdos entrevistados são, em sua maioria, do sexo masculino; a idade prevalente foi de 26 a 30 anos; grande parte deles era solteiro; o tempo de trabalho variou de 1 a 5 anos; a maioria ocupa cargos que não exigem uma qualificação profissional específica ou cargos voltados para educação de surdos, como professor de LIBRAS bem como intérprete e recebe, em média, 1 salário mínimo.

Na segunda parte foram nomeadas duas grandes categorias: Definindo Qualidade de Vida no Trabalho e Trabalho X Qualidade de Vida. A partir destas, verificou-se que o conceito de QVT tem sido amplamente discutido em diversos cenários, sobretudo nos âmbitos em que são exercidas atividades laborais. Notou-se que a QVT mantém uma estreita relação entre satisfação pessoal, motivação e desempenho profissional.

Foi visto que quando os surdos se reportam ao trabalho, tendem a valorizar o relacionamento interpessoal, mostrando que através das atividades cotidianas, eles têm oportunidade de crescimento profissional e individual. Em contrapartida, alguns relatos evidenciam certa fragilidade nessas relações, o que interfere no tratamento que recebem no ambiente de trabalho. Além disso, há dificuldades na comunicação, o que influencia diretamente no surgimento de oportunidades. Revelam ainda indignação sobre a valorização do seu trabalho e desorganização no ambiente laboral.

Este estudo buscou verificar a satisfação dos trabalhadores surdos em relação à QVT, pois as diversas mudanças que ocorrem no local de trabalho acabam refletindo nos aspectos: físicos, psicológico e profissional na vida dos funcionários.

Mediante os resultados, apresentados em 8 tabelas, para os surdos ter satisfação com a QVT deve envolver condições seguras, um trabalho que vale a pena fazer, remuneração e benefícios adequados, estabilidade no emprego, oportunidade de crescimento e de aprendizado. No entanto, alguns problemas são apontados, assinalando a insatisfação: cerca de 30% dessas pessoas estavam insatisfeitas em relação à remuneração; 29% quanto às condições de trabalho; 19% no que tange a sua integração social e 17% no quesito fatores relacionados aos direitos na instituição e o equilíbrio trabalho e vida. Para a fidedignidade do estudo foi utilizado a confiabilidade do alfa de Cronbach, no qual se deu “confiabilidade alta” em todos os fatores indicadores de QVT.

Outro ponto interessante na pesquisa com os surdos foi que os mesmos, notadamente, possuíam dificuldade com a comunicação no âmbito de trabalho, referindo que não existem intérpretes, e os ouvintes que convivem no local não conhecem a língua de sinais.

Convém destacar o quanto estes problemas afetam a QV das pessoas dentro e fora do trabalho, demonstrando o quanto a QVT depende de um equilíbrio entre a atividade ocupacional e outras esferas da vida. O desenvolvimento de novas ações para melhoria da QVT é um investimento que as organizações podem fazer, o que certamente influenciará no bem-estar do trabalhador bem como na qualidade dos serviços prestados. Assim, um bom lugar para trabalhar se torna sinônimo de um local onde outras prioridades são valorizadas, como a família, os amigos, etc.

Como sugestão para motivar o trabalhador, aponta-se a criação de um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados.

Acredita-se, portanto, que a realização deste estudo seja o pontapé inicial no ato de repensar a inserção do surdo no mercado de trabalho. Com isso, espera-se que este possa contribuir para o direcionamento de ações que visem a qualidade de vida dos trabalhadores e ainda, como norte para futuras pesquisas nesta área.



“Quando perdemos o direito de ser diferentes, perdemos o privilégio de sermos livres”.

(Anônimo)

Referências

ANDRADE JÚNIOR, I. A.; BARROS, L. V.; REZENDE, L. P. A importância dos equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de proteção coletiva (EPC) para a saúde do trabalhador. **Revista eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição**, jan-jul, ano 2, n. 2, p. 1 - 15. [serial on-line] 2011.

ABREU, J. A.; MARQUES, V. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia**. Universidade Estácio de Sá – UNESA, 2007. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/artigos2007.php?pag=29>>. Acesso em: 25 mar. 2013.

AFFONSO, L. M.F.; ROCHA, H. M. Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados. **VII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2010.

ALVES, E. M.; RODRIGUES, P. K. C. Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na empresa Rototec Eletro Mecânica LTDA. **X Congresso de Administração. Mercado de Trabalho e Desafios da Profissão**. Alfenas – MG, 2011. Disponível em: <<http://www.unifenas.br/extensao/administracao/xcongresso/gestaorh6.html>>. Acesso em: 12 ago.2013.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação – trabalhos acadêmicos – apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

BALDO, C. F.; IACONO, J. P. **Letramento para alunos surdos através de textos sociais**. Paraná, 2012. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/mydownloads_01/singlefile.php?cid=120&lid=7003>. Acesso em: 10 ago. 2013.

BARROS, J. P.; HORA, M. M. **Pessoas surdas: Direitos, Políticas Sociais e Serviço Social**. Recife: Editora Arara Azul, 2009. Volume 2. Disponível em: <<http://editora-arara-azul.com.br/portal/media/k2/attachments/politicas.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

BASSO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Monografia apresentada à Área de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Comunitária da Região de Chapecó. CHAPECÓ –SC. 2010, 29 p. Disponível em: <<http://www5.unochapeco.edu.br/pergamum/biblioteca/php/imagens/00006A/00006A5A.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

BECHTOLD, P. B.; WEISS, S. L. I. A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho. **Revista 3**: ago-dez/2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/materias/artigos.htm>>. Acesso em: 09 jan. 2013.

BENTO, I. C. B. **Educação preventiva em sexualidade, IST/AIDS para o surdo através da pesquisa-ação**. Tese apresentada a escola de enfermagem de Ribeirão Preto da universidade de são Paulo. Ribeirão Preto, 2005, 105 p. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22131/tde-16092005-143703/pt-br.php>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

BORGES, L. et al. O deficiente auditivo e o mercado de trabalho. **Revista. Ci. Méd. Biol.**, Salvador, v. 1, n.1, p. 99-104, nov. 2002.

BRASIL, Ministério do Trabalho e do Emprego. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/rais/>> Acesso em: 13 jan. 2013.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasil, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso 15 mar. 2013.

_____. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasil, 2004. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/10-5-1-decreto-n-5-296-04.htm>. Acesso em: 15 mar. 2013.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasil, 1943. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/10/1943/5452.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasil, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 12 mar. 2013.

_____. Lei nº 8.112, de 1 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasil, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm>. Acesso em: 15 mar. 2013.

_____. Resolução COFEN – 311/2007. Aprova a Reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Brasil, 2007. Disponível em: <<http://novo.portalcofen.gov.br/categoria/legislacao/resolucoes/page/13>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

_____. Resolução nº466/2012. Aprovar as seguintes diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasil, 2012. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2013.

BRONDANI, J. P. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe**: uma análise sobre a influência na Qualidade de Vida no Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso apresentada a Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

CASTANHEIRA, N. P. **Estatística aplicada a todos os níveis**. 5º ed. rev. e atual. - Curitiba: Ibex, 2010.

CHIELLA, V. E. **Marcas surdas**: escola, família, associação, comunidade e universidade constituindo cultura e diferença surda. Dissertação de Mestrado - Universidade Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. São Leopoldo, 2007.

COSTA, L. M. **Traduções e marcas culturais dos surdos Capixabas**: os discursos desconstruídos quando a resistência conta a história. Dissertação- Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, 2007.

DALLEPIANE, S.; BAUER, L. A. Estudo da relação entre a sobrecarga de uso de membros superiores e as queixas de dor e desconforto nos trabalhadores de uma empresa do segmento elétrico/mecânico/agroindustrial de Panambi/RS. **Revista Brasileira de Fisioterapia do Trabalho**. Ano 01 – Edição nº03 - Maio de 2011

DAMASCENO, J. et al. **Qualidade de Vida no Trabalho**: o investimento de uma organização automobilística dos dias atuais. Trabalho acadêmico apresentado ao curso de Administração da Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte – MG, 2008.

DORNELLES, A. C. T.; ZANELLA, J. A formação do instrutor surdo e o mercado de trabalho: uma inter-relação necessária. **Revista “Educação Especial”** n. 31, p. 95-104, Santa Maria, 2008.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**: desafios e tendências. Dissertação de Mestrado apresentado a Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006.

DUARTE, A. S. **Qualidade de vida**: percepção e satisfação em viver as condições disponíveis. Dissertação apresentada a Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2012.

DUTRA, R. F. **Qualidade de vida no trabalho**: o caso de uma cooperativa médica de um hospital universitário mineiro. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Administração. Belo Horizonte. 2008

FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos. **A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência**. Agosto/2006. Disponível em: <http://www.febraban.org.br/arquivo/cartilha/cartilha_recursos_humanos.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2013.

FERNANDES, D.; LARA, L. F. a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de emprego em Guarapuava – PR. **Congresso Internacional de Administração** – Paraná, 24 a 28 setembro de 2012.

FERNANDES, C. H. et al. **Qualidade de vida no trabalho**: uma vantagem competitiva. Lins – SP 2009. Disponível em:< <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAeiJkAB/qualidade-vida-no-trabalho-vantagem-competitiva>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista SISTEMAS & GESTÃO**, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009.

FREITAS, M. N. C. **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 apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007, 315p.

FREITAS, A. L. P.; RODRIGUES, S. G. A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. **XII SIMPEP** - Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de Novembro de 2005.

FUNAD - **Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <<http://www.funad.pb.gov.br/>>. Acesso em: 28 mar. 2013.

GIRARDI, D. et al. Qualidade de vida no trabalho e gestão do conhecimento. **VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão.** Santa Catarina, 2012. ISSN 1984-9354.

GÓES, A. M. et al. **Língua Brasileira de Sinais – Libras** uma introdução. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2011. Disponível em: <<http://www.ppgees.ufscar.br/lingua-brasileira-de-sinais-2013-libras>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

GONDIM, K. M. et al. Avaliação da prática de ginástica laboral pelos funcionários de um hospital público. **Revista Rene. Fortaleza**, v. 10, n. 2, p. 95-102, abr./jun.2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico de 2010.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 06 ago. 2013.

LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, 5(1):151-161, 2000.

MAGALDI, J. C. M. **Surdez e Inserção Profissional:** representações sociais de universitários surdos. Dissertação apresentada à Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2011, 90 p.

MARIN, C. R.; GÓES, M. C. R. A experiência de pessoas surdas em esferas de atividade do cotidiano. **Cad. Cedes, Campinas**, vol. 26, n. 69, p. 231-249, maio/ago. 2006. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br/>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

MASSOLLA, M. F.; CALDERARI, P. **Qualidade De Vida No Trabalho.** III Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano. Educação e Pesquisa: a produção do conhecimento e a formação de pesquisadores Lins, 17 – 21 de outubro de 2011.

MINAYO, M. C. **O Desafio do Conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. Rio de Janeiro: Abrasco, 2007.

MOURA, L. L. F. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos – PI. Monografia apresentada a Universidade Federal do Piauí – UFPI. Picos - PI, 2011. Disponível em: <<http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA%20LUZ%20FONTES%20.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2013

MOURA, M. C. **Surdez e Linguagem**. Língua Brasileira de Sinais – Libras uma introdução. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2011. Disponível em: <<http://www.ppgees.ufscar.br/lingua-brasileira-de-sinais-2013-libras>>. Acesso em: 12 ago. 2013.

NASCIMENTO, A. M. A. et al. **A importância do uso de equipamentos de proteção na construção civil**. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico de Segurança do Trabalho. São Paulo, 2009.

OGATA, A. J. N. Trabalhadores. **Anais 6ª Reunião Ibero-Americana de Qualidade de Vida**. Tema: Aplicação das Medidas de Qualidade de Vida na Prática Clínica. Goiânia - Goiás - Brasil - 29/11 a 01/12/2012.

OLIVEIRA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton**: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados. Trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade do Vale do Itajaí. São José, 2006.

OLIVEIRA, J. M. F. L. A. **Motivação no trabalho para portadores de necessidades especiais auditivas**: o que as empresas estão fazendo. Monografia apresentada à Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2008.

PEREIRA, V.C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Monografia apresentada à Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2006.

PEREIRA, K. A. A. **O surdo e o Trabalho**: realidade e desafios na busca e garantia do trabalho. Monografia apresentada à Faculdade Santa Helena. Recife, 2009.

PIZARRO, D. M. L.; EULÁLIO, S. R. **a dialética da inclusão do surdo no mundo do trabalho no viés Histórico-Social da Psicologia**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <http://proex.pucminas.br/sociedadeinclusiva/Vseminario/Anais_V_Seminario/textcomutrab.html>. Acesso em: 09 jan. 2013.

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer** - Belo Horizonte – vol. 2, nº 2, maio 2009.

ROCCA, J. et al. **Segurança, Higiene e Qualidade de Vida no Trabalho**. Trabalho da Disciplina de Gestão de Recursos Humanos apresentado à Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá. Guaratinguetá – SP, 2011.

RODRIGUES, M.C.V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Fundação Edson Queirós, Fortaleza (Mimeo), 1991.

RONDON, G.; RODRIGUES, L.; BALTAZAR, J. A. **Limitações do portador de necessidades especiais auditivas quando da sua inserção na sociedade e no trabalho, bem**

como sua interação com a família. Londrina-PR, 2004. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=TL0016>. Acesso em: 02 mar. 2013.

RUMAQUELLA, M. R.; SANTOS FILHO, A. G. Postura de trabalho relacionada com dores na coluna vertebral em trabalhadores de uma Indústria de Alimentos: estudo de caso. **Revista Educação Gráfica.** V.14 – N° 01. 2010. ISSN 14143895.

SACKS, Oliver. **Vendo Vozes:** Uma jornada pelo mundo dos surdos. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1990.

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, J. R. G. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho. **Caderno de Educação Física.** Marechal Cândido Rondon, v.7, n.13, p. 2. sem. 2008. (ISSN 1676-2533).

SANTOS, J. F. M. **Dando voz ao surdo:** a inclusão escolar na visão do aluno surdo. Monografia apresentada a Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Curso de Fonoaudiologia. Belo Horizonte, 2008.

SANTOS, E. G.; MATTOS, T. S.; PINTO, R. S. Qualidade de Vida no Trabalho Diante de um Cenário de Mudança Organizacional: Relato dos Servidores do Campus Porto-UFPEL. **XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul. II Congresso Internacional IGLU.** Florianópolis, 7 a 9 de dezembro de 2011.

SANTOS, V. L. C. **A opinião de pais ouvintes e filhos surdos sobre a Língua de Sinais.** Trabalho de conclusão de curso apresentado a Faculdade Santa Helena. Recife, 2009. Disponível em: <<http://www.suvag.org.br/arquivos/vlcs.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2013.

SAVEGNAGO, M. **Qualidade de vida no trabalho das pessoas portadoras de deficiência no grupo Hospitalar Conceição.** Trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006.

SILVA, J. F. C. **Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências.** Monografia apresentada a Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2010.

SILVA, S. G. L. **Ensino de Língua Portuguesa para Surdos:** das políticas as práticas pedagógicas. Dissertação (Mestrado em Educação) apresentada a Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis-SC, 2008. Disponível em: <http://www.ronice.cce.prof.ufsc.br/index_arquivos/Documentos/Simone%20Silva.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2013.

SILVEIRA, F. F. R. **As representações sociais dos surdos e a construção das suas identidades.** Tese apresentada para o Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília. Brasília, 2009, 422p.

SOUSA, W. R. **Qualidade de vida no trabalho (QVT):** o caso dos servidores da Universidade de Brasília. Monografia (Especialização) apresentada Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação. Brasília – DF, 2009.

SOUZA, B. R. et al. **A importância da comunicação nas organizações**. Faculdade de Tecnologia de Santa Catarina. Brusque – SC, 2009. Disponível em: <http://www.fatesc.edu.br/wp-content/blogs.dir/3/files/pdf/tccs/a_importancia_da_comunicacao_nas_organizacoes.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2013.

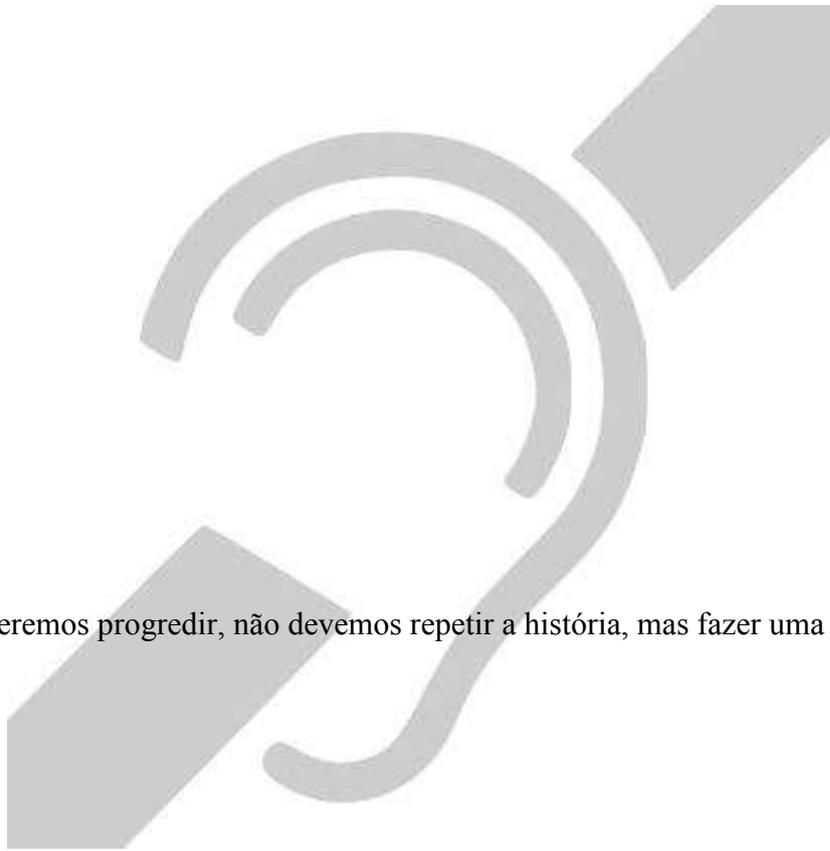
STREIECHEN, E. M. **Por que o surdo escreve diferente?** Interlinguagens - Discutindo as interfaces da Língua, Literatura e Ensino. Nº 02 Volume 02/ 2011. Disponível em: <http://www.revistainterlinguagens.com.br/sumario.php?pub_cod=3>. Acesso em: 11 ago. 2013.

STROBEL, K. L. **Surdos: vestígios culturais não registrados na história**. Tese de Doutorado em Educação – UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **R. da Educação Física/UEM** Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009. DOI: 10.4025/reveducfis.v20i3.5780

VALDISSER, C. R. **Qualidade de vida no trabalho: como utilizá-la na superação dos problemas e dificuldades encontradas no ambiente de trabalho**. Monte Carmelo – MG, 2010. Disponível em: < <http://www.fucamp.edu.br/wp-content/uploads/2010/10/15%C2%AA-C%C3%81SSIO-RAIMUNDO-VALDISSER2.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2013.

VIANA, A. S. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio. Rio de Janeiro, 2010.



“Se queremos progredir, não devemos repetir a história, mas fazer uma nova história”.

(Gandhi)

Apêndices

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa é intitulada “Qualidade de Vida no Trabalho: a voz dos surdos para a sociedade. Está sendo desenvolvida por Kamilla Kafran França de Vasconcelos, aluna do Curso de Bacharelado em Enfermagem da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG sob a orientação da professora MsC. Janaína von Söhsten Trigueiro. A mesma apresenta o seguinte objetivo: Investigar a qualidade de vida no trabalho de pessoas surdas da cidade de João Pessoa – PB.

Os dados serão coletados por meio de um questionário, o qual contém perguntas sobre dados sociodemográficos e sobre a qualidade de vida no trabalho. Os resultados serão apresentados e, posteriormente, podendo ser divulgados na íntegra ou em parte em eventos científicos, periódicos e outros, tanto a nível nacional ou internacional. Por ocasião da publicação, o nome do (a) senhor (a) será mantido em sigilo.

Desse modo, para que possamos concretizá-la, solicitamos sua contribuição no sentido de participar da mesma, voluntariamente. Informamos que será garantido seu anonimato bem como assegurada sua privacidade e o direito de autonomia referente à liberdade de participar ou de desistir da mesma e que não será efetuada nenhuma forma de gratificação da sua participação. Caso decida não participar do estudo ou resolva a qualquer momento desistir do mesmo, o seu desejo será respeitado e acatado.

Os pesquisadores² estarão a sua disposição para quaisquer esclarecimentos que considere necessários em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, agradecemos sua valiosa contribuição para a realização dessa pesquisa.

Eu, _____, concordo em participar dessa pesquisa, declarando que cedo os direitos do material coletado e que fui devidamente esclarecido (a), estando ciente dos objetivos e da aprovação da mesma no Comitê de Ética em Pesquisa. Estou ciente de que receberei uma cópia desse documento assinado por mim e pelas pesquisadoras, em duas vias, de igual teor, ficando uma via sob meu poder e outra em poder da pesquisadora responsável.

Cuité, ____/____/2013.

Janaína von Söhsten Trigueiro
Pesquisadora responsável

Kamilla Kafran França de Vasconcelos
Pesquisadora

Participante da Pesquisa/ Testemunha

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO

² **Endereço profissional da pesquisadora responsável:** Telefone (83) 33721900; e-mail janavs_23@hotmail.com; Endereço profissional: Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Educação e Saúde – CES, Rua: Olho D’Água da Bica S/N Cuité – Paraíba – Brasil CEP: 58175-000. **Contato do Comitê de Ética:**

SEÇÃO 1: DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS:

1.1 Sexo:

- Masculino
- Feminino

1.2 Faixa etária:

- Até 25 anos
- De 26 a 30 anos
- De 31 a 35 anos
- De 36 a 40 anos
- De 41 a 45 anos
- Mais de 45 anos

1.3 Estado Civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Desquitado(a)/divorciado(a)
- Viúvo (a)
- Outros: _____

1.4 Escolaridade:

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo

1.5 Há quanto tempo você trabalha na empresa?

- Menos de 1 ano
- Até 5 anos
- 5 a 15 anos

Mais de 15 a 20 anos

Mais de 20 anos.

1.6 Cargo que ocupa: _____

1.7 Renda mensal:

Até 3 salários – mínimos

De 4 a 7 salários – mínimos

De 8 a 10 salários – mínimos

De 11 a 15 salários – mínimos

Acima de 15 salários – mínimos

SEÇÃO 2: QUESTÕES SUBJETIVAS

1) O que significa para você ter Qualidade de Vida no Trabalho?

2) Como você acha que está sua Qualidade de Vida no Trabalho? Por quê?

SEÇÃO 3: QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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 5 para avaliá-los de acordo com o seu sentimento sobre eles.

1	2	3	4	5
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem Insatisfeito/ Nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito/ Nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Remuneração					
1. Com relação ao salário que recebo.	1	2	3	4	5
2. Quando comparo o meu salário às atividades que desempenho.	1	2	3	4	5
3. Quando comparo o meu salário com o salário de meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
4. Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tenho direito.	1	2	3	4	5
Condições de Trabalho					
1. Com minha Jornada de trabalho.	1	2	3	4	5
2. Com os recursos que a instituição me oferece para desempenhar minhas atividades.	1	2	3	4	5
3. Com grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes), que sinto ao realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5
4. Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc.) do meu local de trabalho.	1	2	3	4	5
5. Com a adequação das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, bebedouros, sinalização etc.)	1	2	3	4	5
6. Com as modificações de equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores adaptados, altura dos móveis etc.).	1	2	3	4	5
7. Com as informações sobre saúde e segurança que recebo.	1	2	3	4	5
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

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

Sobre suas Oportunidades de Crescimento Profissional

1. Com as oportunidades de promoção, que a instituição oferece, para que eu progrida na carreira.	1	2	3	4	5
2. Com as oportunidades, que a instituição oferece, para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidade relativas à minha função.	1	2	3	4	5
3. Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	1	2	3	4	5
4. Com as oportunidades que tenho para "crescer" como pessoa humana na realização do meu trabalho.	1	2	3	4	5
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. Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	1	2	3	4	5

Sobre a Integração Social na Organização

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

Sobre seus Direitos na Instituição

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

Equilíbrio Trabalho e Vida

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

Relevância de seu Trabalho

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



“Por que nos contentamos em viver rastejando, quando sentimos o desejo de voar?”

(Hellen Keller).

Anexos

ANEXO A**TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaro para os devidos fins de direito que estamos de acordo com a execução da pesquisa intitulada “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A SOCIEDADE”, que será realizada pela aluna Kamilla Kafran França de Vasconcelos sob orientação da Prof^a MsC. Janaína von Söhsten Trigueiro, o qual terá apoio desta Instituição.

Esta Instituição está ciente de suas co-responsabilidades como co-participante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso em verificar seu desenvolvimento para que se possa cumprir os requisitos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e suas complementares, como também, no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes, assegurando a infraestrutura necessária.

João Pessoa, ____ de _____ de 2013.

Simone Jordão Almeida
Presidente da FUNAD

ANEXO B**TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

Eu, Simone Jordão Almeida, Presidente da Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência (FUNAD), autorizo o desenvolvimento da pesquisa intitulada: “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A SOCIEDADE”, que será realizada na referida instituição, tendo como orientadora a Profª Janaína von Söhsten e pesquisadora Kamilla Kafran França de Vasconcelos, acadêmica do curso de Bacharelado em Enfermagem da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, Campus Cuité-PB.

João Pessoa, ____ de _____ de 2013.

Simone Jordão Almeida
Presidente da FUNAD

ANEXO C**TERMO DE SUBMISSÃO DO PROJETO DE TCC NA PLATBR**

Declaro, para fim de proceder a submissão na PLATBR do Projeto de Pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Kamilla Kafran França de Vasconcelos intitulado “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A SOCIEDADE”, que foram realizadas todas as modificações propostas pela Banca Examinadora e aprovadas pela aluna, autora do trabalho e sua orientadora, estando o mesmo pronto para submissão a PLATBR para apreciação ética nesse Comitê de Ética em Pesquisa, aguardando o pronunciamento deste, para o início da pesquisa.

Eu, Janaína von Söhsten Trigueiro, Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso em foco, coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cuité, ____ de _____ de 2013.

Profª. Janaína von Söhsten Trigueiro
Mestre em Enfermagem
Docente do Curso de Bacharelado em Enfermagem
Universidade Federal de Campina Grande- Campus Cuité

ANEXO D

TERMO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

CENTRO DE FORMAÇÃO DE
PROFESSORES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VOZ DOS SURDOS PARA A SOCIEDADE

Pesquisador: JANAÍNA VON SÖHSTEN TRIGUEIRO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 15216513.9.0000.5575

Instituição Proponente: Universidade Federal de Campina Grande - Centro de Educação e Saúde da

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 377.007

Data da Relatoria: 14/08/2013

Apresentação do Projeto:

A apresentação da proposta de investigação situa teórico e metodologicamente a pesquisa em tela, não deixando dúvida sobre a aplicação e validade da pesquisa no campo da Enfermagem.

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos, tanto o geral, quanto os específicos, apontam para questões pertinentes no quadro das discussões nacionais acerca da inclusão de pessoas com deficiência visual.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisa não apresenta riscos nem para os sujeitos participantes e nem para os pesquisadores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa não inédita, mas que consegue discutir crucialmente algumas relações ainda não esgotadas no campo da Educação, Saúde e Trabalho de pessoas com necessidade visuais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos seguem as orientações da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) não sendo necessária qualquer modificação.

Recomendações:

O Projeto de Pesquisa segue todos os protocolos previstos para a execução técnico-científica.

Endereço: Rua Sérgio Moreira de Figueiredo, s/n
Bairro: Casas Populares **CEP:** 58.900-000
UF: PB **Município:** CAJAZEIRAS
Telefone: (83)3532-2075 **E-mail:** cep@cfp.ufcg.edu.br

**CENTRO DE FORMAÇÃO DE
PROFESSORES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE**



Continuação do Parecer: 377.007

no entanto, é importante que haja uma reordenação no cronograma de levantamento dos dados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O Projeto é viável, enquanto investigação científica, tendo atendido com êxito à orientação sugerida por essa relatoria no que tange à reordenação do cronograma de levantamento de dados. Vale lembrar que os Termos de Consentimento Livre Esclarecido, datados, e com as devidas assinaturas dos sujeitos da investigação durante o processo de coleta, atestam a lisura da pesquisa.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

CAJAZEIRAS, 29 de Agosto de 2013

**Assinador por:
Paulo Roberto de Medeiros
(Coordenador)**

Endereço: Rua Sérgio Moreira de Figueiredo, s/n	CEP: 58.900-000
Bairro: Casas Populares	
UF: PB	Município: CAJAZEIRAS
Telefone: (83)3532-2075	E-mail: cep@cfp.ufcg.edu.br