UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação

Jéssica Waleska Salgado

TRADUÇÃO, VALIDAÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DA *WORKPLACE SUPPORT SCALE*

Belo Horizonte (MG)
2025

Jéssica Waleska Salgado

TRADUÇÃO, VALIDAÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DA *WORKPLACE SUPPORT SCALE*

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Estudos da Ocupação.

Orientadora: Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra
Co-orientadora: Profa. Dra. Maíra Ferreira do Amaral

Belo Horizonte (MG)
2025

S164t Salgado, Jéssica Waleska
2025 Tradução, validação e adaptação transcultural da *Workplace Support Scale*. [recurso eletrônico] / Jéssica Waleska Salgado – 2025.
1 recurso online (93 f. : il.) : pdf.

Orientadora: Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra
Coorientadora: Maíra Teixeira do Amaral

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.
Bibliografia: f. 80-83

1. Pessoas com deficiência – Teses. 2. Inclusão social – Teses. 3. Qualidade de vida no trabalho – Teses. I. Dutra, Fabiana Caetano Martins Silva e. II. Amaral, Maíra Teixeira do. III. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. IV. Título.

CDU: 371,73

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Danilo Francisco de Souza Lage, CRB 6: n° 3132, da Biblioteca da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA OCUPAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

Tradução, validação e adaptação Transcultural da Workplace Support Scale

JÉSSICA WALESKA SALGADO

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, como requisito para obtenção do grau de Mestre em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, área de concentração OCUPAÇÃO, PARTICIPAÇÃO E INCLUSÃO.

Aprovada em 12 de setembro de 2025, pela banca constituída pelos membros:

gov.br Documento assinado digitalmente
FABIANA CAETANO MARTINS SILVA E DUTRA
Data: 10/11/2025 15:52:28-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra – Orientadora
UFTM

gov.br Documento assinado digitalmente
MAIRA FERREIRA DO AMARAL
Data: 10/11/2025 14:50:20-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Maíra Ferreira do Amaral
UFTM

gov.br Documento assinado digitalmente
ALESSANDRA CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE E
Data: 10/11/2025 13:25:50-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza
UFTM

gov.br Documento assinado digitalmente
ANA KARINA PESSOA DA SILVA CABRAL
Data: 12/09/2025 16:20:28-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Ana Karina Pessoa da Silva Cabral
Universidade Federal de Pernambuco

Belo Horizonte, 12 de setembro de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA OCUPAÇÃO

ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA
JÉSSICA WALESKA SALGADO

Realizou-se, no dia 12 de setembro de 2025, às 14:00 horas, Videochamada pelo Google Meet - https://meet.google.com/aof-vfrp-dey, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *Tradução, validação e adaptação Transcultural da Workplace Support Scale*, apresentada por JÉSSICA WALESKA SALGADO, número de registro 2023706704, graduada no curso de TERAPIA OCUPACIONAL, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em ESTUDOS DA OCUPAÇÃO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra - Orientadora (UFTM), Prof(a). Maíra Ferreira do Amaral (UFTM), Prof(a). Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza (UFTM), Prof(a). Ana Karina Pessoa da Silva Cabral (Universidade Federal de Pernambuco).

A Comissão considerou a dissertação:

(X) Aprovada

( ) Reprovada

A versão final da dissertação, devidamente corrigida, deverá ser entregue até 60 dias após sua defesa.
Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.
Belo Horizonte, 12 de setembro de 2025.

gov.br Documento assinado digitalmente
FABIANA CAETANO MARTINS SILVA E DUTRA
Data: 10/11/2025 15:52:28-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra (Doutora)

gov.br Documento assinado digitalmente
MAIRA FERREIRA DO AMARAL
Data: 10/11/2025 14:50:20-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Maíra Ferreira do Amaral (Doutora)

gov.br Documento assinado digitalmente
ALESSANDRA CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE E
Data: 10/11/2025 13:25:50-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza (Doutora)

gov.br Documento assinado digitalmente
ANA KARINA PESSOA DA SILVA CABRAL
Data: 12/09/2025 16:20:28-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof(a). Ana Karina Pessoa da Silva Cabral (Doutora)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e pela oportunidade de trilhar este caminho.

À minha orientadora, Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, por me introduzir a uma pesquisa de qualidade e por trazer o rigor científico essencial ao desenvolvimento deste trabalho e à minha coorientadora, Profa. Dra. Maíra Ferreira do Amaral, pela paciência, incentivo, dedicação e ensinamentos fundamentais ao longo desta trajetória.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação da UFMG, pela contribuição acadêmica e pela inspiração em cada encontro.

Aos amigos desta pós graduação, em especial Daniele, Rubens, Mirlan e Amanda Palmerin, pela amizade, pelos desabafos e pelo apoio ao longo desta caminhada. E aos amigos Alyson e Dani Mendes e colaboradores do NETRAS pelo amparo em momentos decisivos.

Aos participantes desta pesquisa, que gentilmente aceitaram colaborar, tornando possível a realização deste estudo.

À minha família, em especial à minha mãe Angela, ao Cláudio e ao meu filho João Gabriel, por abdicarem de momentos comigo e ainda assim me oferecerem amor, compreensão e suporte incondicional.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste trabalho, deixo aqui meu mais sincero agradecimento.

“Incluir é permitir que cada pessoa contribua com seu talento único, tornando o mundo mais justo e diverso.” (Autor desconhecido)

RESUMO

Introdução: A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no trabalho traz benefícios pessoais e sociais, promovendo a participação em uma área central da ocupação. No entanto, existem barreiras que restringem a inclusão e a participação laboral. Identificar essas barreiras é primordial para direcionar intervenções e promover oportunidades equitativas no trabalho. **Objetivo**: Traduzir e adaptar a *Workplace Support Scale* (WSS) para o português brasileiro. **Métodos**: Estudo metodológico de adaptação transcultural, seguindo diretrizes internacionais: (I) tradução, (II) síntese, (III) comitê de especialistas, (IV) entrevistas cognitivas (EC) e (V) retrotradução. A tradução foi autorizada pelo autor e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 82236224.2.0000.5154). Foram realizadas 4 rodadas de EC, com 03 participantes em cada, sendo PcD trabalhadores, selecionados por conveniência; analisadas segundo o Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99). **Resultados**: Na etapa I, foram traduzidas 36 sentenças do inglês para o português, com 100% de concordância em 12 dessas. Na etapa II, foram analisadas as diferenças entre as traduções (T1 e T2) e 30% das sentenças exigiram ajustes. Na etapa III, a versão T1-2 foi analisada de forma independente pelas especialistas, mantendo-se inalteradas 47% das sentenças. Trinta sentenças foram analisadas nas EC e as alterações realizadas se referiam a: clareza (3%); instruções (17%); e leitura (6%). As alterações foram relacionadas a termos como "vínculo empregatício", "ambiente inclusivo" e "considerei adaptações" que exigiram modificações para favorecer a compreensão no contexto brasileiro. A última rodada não apresentou alterações, indicando consistência na tradução dos itens. A versão final, retrotraduzida, foi aprovada pelo autor original, sem alterações. **Conclusão**: A versão brasileira da WSS, *Workplace Support* BR, mostrou-se culturalmente adequada, semanticamente equivalente à original e apta para validação psicométrica.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Trabalho; Inclusão Social; Tradução; Estudo de Validação.

ABSTRACT

Introduction: The inclusion of people with disabilities (PwD) in the workplace brings personal and social benefits, promoting participation in a central area of occupation. However, there are barriers that restrict inclusion and work participation. Identifying these barriers is essential to guide interventions and promote equitable opportunities at work. **Objective**: To translate and adapt the *Workplace Support Scale* (WSS) into Brazilian Portuguese. **Methods**: Methodological study of cross-cultural adaptation, following international guidelines: (I) translation, (II) synthesis, (III) expert committee, (IV) cognitive interviews (CI), and (V) back-translation. The translation was authorized by the original author and approved by the Research Ethics Committee (CAAE: 82236224.2.0000.5154). Four rounds of CI were conducted, with 3 participants in each—working PwD selected by convenience sampling—analyzed according to the Question Appraisal System (QAS-99). **Results**: In step I, 36 statements were translated from English to Portuguese, with 100% agreement in 12 of them. In step II, differences between translations (T1 and T2) were analyzed, and 30% of the statements required adjustments. In step III, version T1-2 was independently reviewed by specialists, with 47% of the statements remaining unchanged. Thirty statements were analyzed during the CI, and the changes made referred to: clarity (3%), instructions (17%), and readability (6%). The adjustments were related to terms such as "employment bond," "inclusive environment," and "considered accommodations," which required modifications to enhance comprehension in the Brazilian context. The final round resulted in no changes, indicating consistency in the item translations. The final back-translated version was approved by the original author without modifications. **Conclusion**: The Brazilian version of the WSS, *Workplace Support BR*, proved to be culturally appropriate, semantically equivalent to the original, and suitable for psychometric validation.

Keywords: Persons with Disabilities; Work; Social Inclusion; Translating; Validation Study.

LISTA DE FIGURAS

Figura **1.** Percentual de contratações por tipo de deficiência.

Figura 2. Etapas do processo de tradução, adaptação transcultural e validação da *Workplace Support Scale* para o português brasileiro.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1. Características dos participantes. N=12, 2025.

Quadro 1. Versão Pré Final da Tradução da Escala WSS.

Quadro 2. Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99) para as entrevistas cognitivas.

Quadro 3. Comparação entre a versão final traduzida e a versão retrotraduzida.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ADA	Americans with Disabilities Act
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
COSMIN	Consensus-based Standards for the selection of health Measurement Instruments
EC	Entrevista cognitiva
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
NETRAS	Núcleo de Estudos e Pesquisas em trabalho, Participação Social e Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
P1 – P12	Participantes
PCDs	Pessoas com deficiência
PPGEO	Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
T1	Tradutor 1
T2	Tradutor 2
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
WSS-BR	*Workplace Support Scale* Brasil
WSS	W*orkplace Support Scale*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO 16

2.1 Direito ao trabalho para Pessoas com Deficiência 19

2.2 A importância de investigar sobre barreiras atitudinais 24

2.3 *Workplace Support Scale* - WSS 26

2.4 Justificativa 28

3.OBJETIVOS 30

4. MÉTODO 31

4.1 Desenho do estudo 31

4.2 Aspectos éticos 32

4.3 Participantes 33

4.4 Instrumento 34

4.5 Procedimentos 35

4.6 Análise dos dados 38

5. RESULTADOS 40

6. ARTIGO 40

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 76

REFERÊNCIAS 78

ANEXOS e APÊNDICES 82

Currículo resumido da discente referente ao período do mestrado (2023 a 2025) 91

1 INTRODUÇÃO

Em 2022, o mercado de trabalho no Brasil contou com 99,3 milhões de pessoas empregadas, das quais 4,7% eram pessoas com deficiência. Entre as mulheres ocupadas, 5,4% tinham deficiência, enquanto entre os homens esse número era de 4,1%. O Sudeste, apesar de possuir o maior número absoluto de pessoas com deficiência empregadas, com cerca de 1,8 milhão, apresentava a menor participação desse grupo, representando apenas 4,0% do total. Já as regiões Norte (5,8%) e Nordeste (5,7%) apresentaram as maiores proporções de pessoas com deficiência entre os ocupados (Gomes, 2023).

A contratação de pessoas com deficiência traz diversas vantagens em termos pessoais, econômicos e sociais. Além de proporcionar autonomia, maior bem-estar psicológico e segurança financeira, também auxilia na construção de um senso de propósito para suas vidas. Por outro lado, a ausência de oportunidades de emprego significativas pode resultar em baixa autoconfiança, restrição de oportunidades profissionais e aumento das desigualdades em termos de saúde e situação econômica precária (Dong, 2023).

Apesar das políticas públicas existentes, como a Lei de Cotas, que visam a inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, diversos estudos têm apontado dificuldades no cumprimento dessas leis e na efetiva inclusão dessas pessoas. Entre os principais obstáculos mencionados estão: a existência de barreiras arquitetônicas que dificultam a locomoção dessas pessoas, a falta de conhecimento sobre as diferentes deficiências, resistência por parte de chefias e gerentes, postura protecionista da família, baixa escolaridade e falta de qualificação profissional, inflexibilidade em relação aos requisitos necessários para as vagas, falta de recursos das instituições para promover a qualificação profissional, bem como receio das empresas de serem penalizadas ou multadas por não cumprirem a legislação. Diante desses obstáculos, a reclamação das empresas está fundamentada na dificuldade de encontrar candidatos que atendam às suas necessidades, especialmente no que diz respeito à baixa escolaridade e falta de qualificação profissional (Maia, 2014).

Outra questão levantada em algumas pesquisas questiona se os setores de Recursos Humanos das organizações têm adotado práticas de gestão que visam minimizar as desvantagens enfrentadas pelas pessoas com deficiência, em contraponto à necessidade de preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho (Maia, 2014).

Apesar da importância do emprego, a privação de direitos e os desafios laborais são comuns entre as pessoas com deficiência. Desta forma, investigar sobre adaptações nos locais de trabalho, fatores psicossociais, conhecimento dos trabalhadores sobre leis para pessoas com deficiência entre outros fatores torna-se fundamental para proporcionarmos ambientes de trabalho mais seguros e produtivos a todos. No Brasil, não encontramos instrumentos que avaliam como o recebimento de adaptações no local de trabalho e a satisfação e o desempenho no trabalho associados à oferta de adaptações.

Na ausência de instrumentos nacionais, é viável a utilização de questionários desenvolvidos em outras culturas, desde que sejam adaptados e validados para a cultura em que serão empregados (Torres, Virginia, Schall, 2005; Cruciane, *et al*, 2011). O processo de adaptação oferece benefícios significativos, uma vez que, na maioria dos casos, os itens já foram submetidos a testes para avaliar sua qualidade psicométrica, permitindo a comparação dos dados obtidos em diferentes amostras e contextos, além de economizar tempo e trabalho para o pesquisador (Guilemin; Bombardier; Beaton, 1993; Beaton *et al*, 2000; Borsa; Damasio, Bandeira, 2012).

A literatura recente aponta para a complexidade do conceito de suporte no ambiente de trabalho. Segundo Muhia *et al*. (2023), o apoio percebido por trabalhadores com deficiência não deve ser entendido apenas como uma variável operacional, mas como uma dimensão relacional e cultural, que envolve reconhecimento, respeito e ajustamentos adequados às necessidades específicas. Estudos como o de Marinaci *et al*. (2023) reforçam que o suporte organizacional está intrinsecamente ligado à eficácia de ações inclusivas, particularmente quando essas envolvem o uso de tecnologias assistivas ou adaptações de funções.

O relatório do Business Disability Forum (2023) revela que 78% dos trabalhadores com deficiência precisam iniciar, por conta própria, o processo de solicitação de ajustes razoáveis no trabalho, e que apenas uma pequena parcela consegue obter as adaptações de forma rápida e eficaz. Esses dados indicam que o suporte no ambiente profissional ainda está distante de ser proativo e institucionalizado, como evidenciado também nos estudos da BCG (2023), que mostram que empresas com estratégias centradas em inclusão apresentam maior retenção e produtividade.

As escalas e questionários são de extrema importância na prática clínica e em estudos psicossociais, pois podem ser utilizados para rastrear, diagnosticar e acompanhar condições médicas e ocupacionais. Além disso, permitem obter informações sobre a compreensão de uma situação, o perfil de profissionais e pacientes, e auxiliam no planejamento de estratégias

de intervenção. Essas ferramentas também são essenciais no desenvolvimento e acompanhamento de etapas de pesquisas que envolvam a formação de profissionais da área de saúde (Borsa, *et al,* 2012).

No entanto, quando se deseja utilizar questionários e escalas em um país diferente do de origem, é necessário passar por um processo de tradução, validação e adaptação transcultural. Isso ocorre para garantir que esses instrumentos sejam aplicáveis e tenham uma linguagem adequada e coerente na cultura do país em questão. Esse processo de equivalência não apenas semântica, através da tradução correta, mas também cultural, é fundamental para promover a disseminação do conhecimento científico e a prática baseada em evidências (Borsa, *et al*, 2012).

Em 2000, Beaton et al. propuseram um conjunto sistematizado de etapas para o processo de adaptação transcultural de instrumentos de avaliação em saúde, incluindo tradução, síntese das versões, retrotradução, avaliação por comitê de especialistas, pré-teste com o público-alvo e estudo piloto (BEATON et al., 2000). Posteriormente, outros guias foram desenvolvidos, como o de Wild et al. (2005), que enfatiza a centralidade da equivalência conceitual e a necessidade de envolver o público-alvo ao longo do processo. Conforme destacam Borsa, Damásio e Bandeira (2012), não há consenso definitivo quanto à ordem em que as etapas devem ser executadas, desde que todas sejam realizadas com rigor metodológico, garantindo equivalências semântica, idiomática, conceitual e cultural. Dessa forma, com base nessa perspectiva de flexibilidade processual descrita na literatura, optou-se por conduzir a retrotradução após a entrevista cognitiva com os participantes, ao invés de seguir estritamente a sequência originalmente proposta por Beaton et al. (2000).

O objetivo deste trabalho é a tradução e a adaptação transcultural do instrumento *Workplace Support Scale* (WSS). Este instrumento foi desenvolvido por Shengli Dong e avalia a percepção de apoio no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao relacionamento com supervisores e colegas, e à viabilidade de solicitar ou considerar adaptações para si. A escala é composta por itens avaliados em escalas do tipo Likert de 5 pontos, em diferentes dimensões: relacionamento (de "muito ruim" a "muito bom"), suporte (de "nem um pouco favorável" a "muito favorável") e concordância com declarações (de "discordo fortemente" a "concordo plenamente") (Dong, 2018).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O trabalho vai além de apenas um emprego para gerar lucro no sistema capitalista. Trabalho é uma atividade essencial para os seres humanos, que os diferencia dos demais animais. Através da capacidade de mudar e melhorar o mundo ao seu redor, o homem produz um excedente que é muitas vezes mal interpretado como simples força de trabalho. Essa capacidade de planejar e executar ações para transformar a natureza resulta na possibilidade de delegar a execução do trabalho para outros seres humanos, animais ou máquinas (Antunes, 2001).

O trabalho envolve o planejamento, a busca pela melhoria das condições de vida, a alteração do ambiente ao redor e até mesmo a transformação do próprio ser humano. Essas ações representam o conceito fundamental de trabalho, que engloba todas as atividades humanas capazes de modificar o meio ambiente e a própria humanidade (Carmo, 2001). Assim, pelo trabalho, o ser humano se destaca dos animais, evolui e interage com o meio ambiente e com seus semelhantes, transformando a realidade e adquirindo novas capacidades e talentos (Lopes, 2009).

Em muitas sociedades industrializadas, cerca de um terço do tempo em que um indivíduo está acordado é dedicado ao trabalho. Além disso, se considerarmos o tempo gasto em preocupações, planejamentos, treinamentos e outras atividades relacionadas ao trabalho, uma parte significativa da vida de um adulto é focada nessa atividade (Carmo, 2001). Atualmente, o trabalho ocupa um papel central na vida das pessoas, sendo a atividade principal que organiza e planeja todas as outras. No entanto, é importante destacar que se não for realizado de forma adequada e em ambientes apropriados, o trabalho pode causar problemas de saúde, acidentes e esgotamento físico e emocional, afetando negativamente diferentes aspectos da vida do indivíduo. Assim, o trabalho pode tanto ser uma fonte de realização e desenvolvimento pessoal, quanto de adoecimento (Vincent, *et al,* 2001).

É notável que muitas pessoas optam por continuar trabalhando mesmo se possuem recursos suficientes para se aposentar. Isso pode ser atribuído ao sentimento de pertencimento à sociedade e à necessidade de ter um propósito na vida. Por outro lado, indivíduos desempregados ou aposentados que não encontram uma nova ocupação podem sentir um impacto negativo ao deixarem de ser produtivos. Dessa forma, o trabalho não só é importante do ponto de vista econômico, mas também desempenha um papel significativo no aspecto sociopsicológico para o indivíduo (Bastos, *et al,* 1995).

Alguns autores (Antunes, 2002, 2003; Harvey, 2000; Brunoro, *et al*, 2021) ressaltam a importância do trabalho como elemento fundamental na constituição do ser humano e em suas interações sociais. Os processos psicossociais são formas pelas quais o indivíduo cresce e se desenvolve ao longo do tempo, tanto como indivíduo quanto como parte de uma sociedade. Esses processos moldam tanto sua identidade pessoal quanto sua identidade social, sendo inseparáveis um do outro. No entanto, é importante ressaltar que vemos a socialização como uma jornada de integração na vida cotidiana, uma vez que o indivíduo sempre faz parte de um contexto social e o trabalho se constitui como um destes contextos (Antunes, 2002).

Para Siqueira (2008), o vínculo com o trabalho começa a ser estabelecido durante o processo de socialização, quando são transmitidos ao indivíduo os valores sociais relacionados ao trabalho. Posteriormente, as experiências de trabalho vivenciadas pelo próprio indivíduo passam a ter um impacto significativo em sua autoestima. Além disso, a autora descreve o envolvimento com o trabalho como o grau de identificação psicológica do indivíduo com suas atividades profissionais e a importância do trabalho para sua autoimagem. Isso ocorre porque a pessoa se identifica com o que faz e avalia se suas ações têm repercussões positivas ou negativas:

> "Desta forma, o mundo do trabalho vai se mostrando como mediação privilegiada para o estudo da recepção dos meios de comunicação, pois é nele, e a partir dele, que se constituem e se materializam as experiências vividas no cotidiano. É a partir dele também que se configuram as relações no bairro ou na comunidade do local de moradia. (...) As relações que se estabelecem ali são dadas a partir da identidade construída no mundo do trabalho" (Fígaro, 2001:159).

Atualmente, essa construção de identidade ocorre de maneira distinta em comparação ao século passado, quando as relações de trabalho eram pautadas pela fidelidade, estabilidade no emprego e permanência na atividade profissional ou empresa escolhida. Em um contexto marcado pela transitoriedade, efemeridade e descontinuidade, é possível pensar, conforme Santos (2001), em identidades como processos em constante evolução, com novas formas de identificação se desenvolvendo ao longo das diferentes experiências de trabalho. Em outras palavras, o indivíduo continua buscando organizar suas vivências cotidianas em um conjunto mais estável, que representa o seu eu. A busca pela construção de uma narrativa coerente e significativa, tanto para si mesmo quanto para o mundo ao seu redor, ainda persiste.

Vivemos em um contexto em que a mudança e a continuidade se fazem presentes, exigindo dos indivíduos uma constante adaptação a novos desafios e a capacidade de reconhecer a importância da sua história em sua vida profissional. Por um lado, os

trabalhadores ainda estão sujeitos às condições impostas pelo capital para vender sua força de trabalho. Por outro lado, as transformações no mercado de trabalho, como novas formas de emprego e o aumento do desemprego estrutural, exigem a aquisição de novas habilidades e competências para se manterem empregados. Diante dessas mudanças, o sujeito se vê constantemente diante do desafio de se reinventar e redesenhar sua identidade profissional, integrando passado, presente e futuro em sua trajetória laboral (Santos, 2001).

O trabalho influencia na definição das identidades sociais, isso porque ao mesmo tempo em que os indivíduos se diferenciam pela atividade profissional que desempenham, eles passam a fazer parte de coletividades correlatas a suas profissões. Nessa participação nos grupos profissionais, os sujeitos sociais serão "impregnados" de aspectos identitários (Fígaro, 2001).

> "(...) dar sentido ao mundo passa pela experiência vivida – pela cotidianidade que se constitui, para esses trabalhadores – na rotina organizada pelo mundo da fábrica, pelo tipo de trabalho que desenvolvem, pelas relações que estabelecem enquanto profissionais e pelas amizades, momentos de descontração, brechas criadas no ambiente de trabalho para a expressão de suas características enquanto pessoa, sujeito trabalhador" (Fígaro, 2001:157).

As PCDs que não têm acesso ao mercado de trabalho ou que não são incluídas no ambiente laboral são privadas dos benefícios que essa relação pode trazer. Isso inclui a falta de bem-estar e saúde física e mental, a impossibilidade de ter renda e acesso a bens e serviços. Além disso, ficam expostas a fatores de risco psicossociais, como o estresse causado pelo desemprego, o que pode levar a problemas de saúde física, mental e social (Vincent, 2021). Essas pessoas são desvalorizadas em uma sociedade em que o trabalho é considerado fundamental para a realização e inclusão de todos os indivíduos.

2.1 Direito ao trabalho para Pessoas com Deficiência

Pessoa com deficiência é aquela que possui uma limitação física, mental ou sensorial, permanente ou temporária, que dificulta a realização de atividades essenciais do dia a dia, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social, segundo a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência – Convenção da Guatemala – ratificada pelo Brasil e vigente na forma do Decreto nº 3.956, de 8/10/2001, (Artigo I, item 1) (Brasil, 2001).

No Brasil, e em conformidade com o conceito internacional, caracteriza-se como pessoa com deficiência aquela que, por tipo de deficiência — física, auditiva, visual, mental ou múltipla — se enquadre nos termos do art. 5º do Decreto nº 5.296/04 (Brasil, 2004). As pessoas com deficiência, segundo os resultados preliminares do Censo Demográfico de 2022 do IBGE, são 14,4 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, o que corresponde a 7,3% da população com 2 anos ou mais de idade. Esse percentual é bem menor do que o estimado em 2010 (23,9% da população), indicando diferença metodológica ou de corte de dificuldade funcional. Entre as pessoas com deficiência em 2022, grande parcela vive em condições de vulnerabilidade socioeconômica, apresentando taxas de analfabetismo muito superiores às da população sem deficiência, menor escolarização, menor conclusão de níveis de ensino superiores etc.

Nos EUA, a Lei ADA (Americans with Disabilities Act) se destine a melhorar as experiências de trabalho dos funcionários com deficiência, mas, pesquisas mostraram que os funcionários geralmente não têm conhecimento adequado dos seus regulamentos, bem como do processo de solicitação de adaptações. Embora essas preocupações tenham sido evidenciadas entre indivíduos com deficiência física (Dong, *et al* ., 2017) e deficiências psiquiátricas (Dong, *et al*, 2021), a natureza oculta da doença mental e os fatores atribuídos ao seu início tornam a compreensão e a navegação no processo de acomodação especialmente obscuras. Num estudo qualitativo sobre trabalhadores com doença mental, os participantes discutiram a confusão sobre as suas proteções legais e, em alguns casos, nem sequer sabiam que poderiam procurar adaptações para a sua condição (Dong, *et al*, 2021). As discrepâncias no conhecimento da ADA eram especialmente comuns entre os jovens funcionários que relataram não ter conhecimento de quais acomodações poderiam ser relevantes para sua condição (Lindsay, *et al*, 2018).

Outras pesquisas realizadas nos EUA (Gignac, 2015; Wang, 2011, Folmer, 2018) identificaram que a decisão de solicitar adaptações também é afetada pela percepção da necessidade destas. Por outras palavras, nem todos os indivíduos que têm deficiências ocultas necessitam de adaptações no local de trabalho; portanto, a necessidade percebida de auxílio desempenha um papel importante na decisão de solicitá-las. Num estudo entre funcionários com osteoartrite e artrite inflamatória, Gignac *et al* (2015) descobriram que quando as adaptações no local de trabalho eram disponibilizadas, o uso dessas dependiam da percepção da necessidade de tais adaptações pelos funcionários. Embora a necessidade percebida seja um fator importante nas decisões dos funcionários de solicitar ou usar acomodações, a necessidade percebida não garante que, em última análise, as solicitarão ou receberão. Na verdade, Wang, *et al* . (2011) descobriram que entre os funcionários com transtornos depressivos e/ou de ansiedade, cerca de 83% relataram que precisavam de adaptações, enquanto apenas cerca de 30% relataram receber adaptações. Embora Wang, *et al* (2011) não examinaram explicitamente o papel do conhecimento da ADA, sugeriram que a consciência dos funcionários sobre os seus direitos de solicitar adaptações no local de trabalho pode lançar luz sobre a discrepância entre a necessidade percebida e o recebimento de adaptações no local de trabalho.

A situação de pobreza se agrava ainda mais para as pessoas com deficiência devido à falta de condições e adaptações adequadas em seu ambiente. Isso inclui a falta de acessibilidade no transporte público, nas ruas e edifícios públicos, bem como nas escolas, onde muitas vezes o currículo e os professores não estão preparados para lidar com as diferentes deficiências. Além disso, os serviços de saúde muitas vezes não estão equipados para atender às necessidades das pessoas com deficiência, e a falta de postos de trabalho adaptados torna ainda mais difícil para elas conseguirem um emprego. Essas barreiras contribuem para que as pessoas com deficiência sejam colocadas em uma posição de desvantagem na sociedade (Vincent, 2021).

Por quase vinte anos, a evolução da comunidade internacional e a influência de tratados e declarações internacionais, promovidos por movimentos sociais organizados, resultaram em mudanças legais no Brasil. A partir de 1988 com a atual Constituição da República, seguida das Leis nº 7.853/89 e 8.213/91, garante-se os direitos das pessoas com deficiência. Implementar somente a reserva de cargos para trabalhadores com deficiência em empresas com cem ou mais empregados não trará a devida eficácia do comando constitucional do direito à igualdade. É necessário associá-la ao princípio fundamental de

trabalho digno e aos elementos tecnológicos assistivos (ajudas técnicas, apoios e procedimentos especiais) que permitem a efetiva acessibilidade da pessoa com deficiência às atividades e aos ambientes de trabalho (Lorenzo e Silva, 2020).

O artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, e que se constitui como uma das legislações brasileiras mais importantes em relação ao tema da inclusão de PCDs no mercado de trabalho, empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2 a 5% do seu quadro com beneficiários reabilitados ou PCD (Brasil, 1991).

A reserva de cargos nas empresas está prevista na legislação previdenciária, mais especificamente em uma seção voltada para a habilitação e reabilitação profissional. Por conta disso, é comum haver interpretações errôneas de que apenas pessoas com deficiência certificadas pelo INSS podem ocupar as vagas reservadas (BRASIL, 1999). A melhor interpretação sobre o sentido de habilitação da pessoa com deficiência para o trabalho é aquela do § 2º, do Art. 36, do Decreto nº 3.298/99, porque abarca conceitos amplos de habilitação e educação profissional:

> "Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS" (BRASIL, 1999).

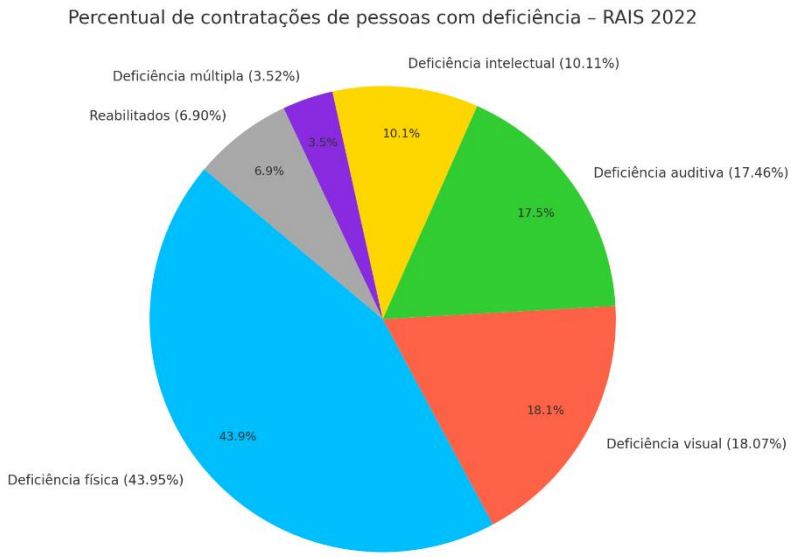
Além disso, as empresas costumam exigir níveis elevados de educação e qualificação dos candidatos em seus processos seletivos. No entanto, para as PCD, que ainda enfrentam desafios na inclusão educacional, isso torna ainda mais difícil não apenas entrar nas organizações, mas também progredir para cargos de liderança dentro da estrutura organizacional (Vincent, 2021).

Lorenzo e Silva (2020) informam sobre como a Lei de Cotas é importante para assegurar o acesso ao mercado de trabalho para muitos trabalhadores com deficiência, mas que apenas cumprir essa cota não garante uma inclusão efetiva. É essencial que sejam criadas medidas de contratação, desenvolvimento e oportunidades adequadas para que as pessoas com deficiência possam realmente se integrar e se desenvolver nas organizações, e não apenas estar presentes no quadro de funcionários.

Dados obtidos da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais para o ano-base 2022 demonstram que, do total de vínculos ativos de pessoas com deficiência formalizados no mercado de trabalho, a deficiência física permanece como a mais representativa, com 43,95%

dos vínculos; seguida por deficiência visual (18,07%), deficiência auditiva (17,46%). Os demais tipos de deficiência — intelectual (mental) com 10,11%, múltipla com 3,52% e reabilitados com 6,90% — têm participação bem menor, sendo a deficiência intelectual uma das menos representadas.

Figura **1.** Percentual de contratações por tipo de deficiência



Fonte: ???

As organizações procuram contratar pessoas com deficiência que se adaptam facilmente às condições de trabalho já existentes na estrutura organizacional, especialmente no que se refere às condições físicas e de comunicação. Isso porque, assim, há menor necessidade de adaptação e investimento por parte das organizações, como mudanças no layout ou na comunicação (Vincent, 2021).

É fundamental promover a inclusão das pessoas com deficiência, para que possam viver de forma plena e integrada na sociedade, contribuindo com suas experiências, habilidades e talentos. A inclusão é um processo contínuo e dinâmico, que requer a participação de todos os setores da sociedade, para garantir a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Coutinho, *et al*. (2017) relatam que as PCDs podem ter sua autoimagem e autoestima afetadas devido à falta de reconhecimento social e organizacional de suas habilidades, sendo mais valorizadas por suas limitações. Isso é especialmente evidente devido às barreiras atitudinais, de comunicação e arquitetônicas que existem nas organizações de trabalho e na sociedade em geral.

Na realidade, a maioria das pessoas com deficiência frequentemente tem seus direitos ao pleno desenvolvimento e plena inclusão social negados. Elas são muitas vezes estigmatizadas como incapazes de avançar em suas carreiras e desfrutar de oportunidades profissionais, enfrentando obstáculos à mobilidade social e acessibilidade em diversas áreas (Coutinho, *et al,* 2017).

Para promover a inclusão das pessoas com deficiência, é fundamental adotar medidas que visem a quebra de barreiras físicas, atitudinais e comunicacionais. Isso inclui a adequação de espaços físicos, a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, a sensibilização e capacitação de profissionais, a implementação de políticas públicas voltadas para a inclusão, entre outras ações (Camargo e Feijó, 2017).

As barreiras, segundo a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, são quaisquer entraves ou obstáculos que dificultam o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas com deficiência. A promoção da acessibilidade consiste em remover todas as barreiras que impedem o acesso e desenvolvimento profissional, educacional, social e cultural das pessoas com deficiência (Leite, 2012). Leite (2012) identificou seis dimensões de acessibilidade que incluem obstáculos arquitetônicos, comunicacionais, metodológicos, instrumentais, programáticos e atitudinais. No entanto, destaca-se que as barreiras atitudinais são a origem das demais, pois são as atitudes das pessoas em relação às pessoas com deficiência que influenciam a forma como as outras barreiras são enfrentadas. Portanto, é fundamental abordar as barreiras atitudinais para garantir a inclusão efetiva das pessoas com deficiência na sociedade.

No que diz respeito às mudanças necessárias na organização para incluir pessoas com deficiência, acolhendo suas necessidades específicas e proporcionando um ambiente de trabalho inclusivo e autônomo, essas adaptações podem ser implementadas desde o processo de recrutamento e seleção de candidatos, na contratação e ao longo da permanência da pessoa com deficiência na empresa. Medidas podem incluir tornar o ambiente acessível, adaptar tarefas e postos de trabalho, capacitar os colaboradores para receber esse público e reduzir barreiras atitudinais e de comunicação, ajustar testes de avaliação e procedimentos de seleção de acordo com a deficiência, promover discussões sobre leis de inclusão no mercado de trabalho, sensibilizar os profissionais e gestores para a importância da inclusão, oferecer treinamentos interativos, facilitar a integração das pessoas com deficiência com os demais colegas de trabalho, estabelecer parcerias com instituições de preparação profissional para pessoas com deficiência, entre outras ações (Camargo e Feijó, 2017).

Para Leite (2012) as "barreiras atitudinais" referem-se a atitudes de indivíduos ou grupos sociais que dificultam ou impedem a plena inclusão das pessoas com deficiência em diferentes áreas da vida social, incluindo o mercado de trabalho. Essas barreiras podem se manifestar através de ações discriminatórias ou através da falta de ações que promovam a inclusão.

As barreiras atitudinais se manifestam através do "capacitismo", que é um preconceito que classifica as pessoas com base na adequação dos seus corpos aos padrões estabelecidos pela sociedade. Isso resulta em tratamentos discriminatórios e na ideia de que as pessoas com deficiência são incapazes, associando a capacidade apenas à funcionalidade física. Essa postura julga o que essas pessoas podem ou não fazer com base em critérios limitados e excludentes (Mello, 2016).

A necessidade de mudar paradigmas históricos sociais que marginalizaram pessoas com deficiência durante muito tempo é destacada na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei no 13.146/2015). A lei ressalta a importância de adotar uma nova perspectiva de acessibilidade, que considera a interação entre o ambiente, tecnologias, processos, atitudes e as subjetividades das pessoas com deficiência (Leite, 2012). É enfatizado que a "deficiência/limitação" não reside nas próprias pessoas com deficiência, mas sim nos aspectos que muitas vezes não levam em conta suas necessidades específicas, impedindo-as de desenvolver seu potencial de forma plena. A mudança de paradigmas visa garantir a inclusão e o pleno desenvolvimento humano e social das pessoas com deficiência (Leite, 2012).

2.2 A importância de investigar sobre barreiras atitudinais

A inserção da população com deficiência no mercado formal de trabalho está permeada de problemas estruturais. A maior parte deles é proveniente dos efeitos da prevalência de um modelo centrado na deficiência, nas limitações, na deficiência como um problema individual e na crença de que o indivíduo deve se adaptar ao meio (Leite, 2012). A barreira atitudinal é um comportamento negativo ou preconceituoso em relação às pessoas com deficiência, que muitas vezes leva à discriminação, com tratamento desigual. A discriminação está associada ao estigma, que é usado para diferenciar e desvalorizar as pessoas com deficiência, através de um tratamento desigual (Mello, 2016).

Pesquisas (Leite, 2012, Mello, 2016, Coutinho, *et al,* 2017, Camargo e Feijó, 2017) têm destacado as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, é fundamental realizar um cuidadoso processo de adaptação desses indivíduos em uma organização, a fim de garantir sua permanência no emprego. A inserção dessas pessoas no ambiente laboral deve acontecer de forma a proporcionar condições que favoreçam seu desempenho e garantam sua integração na equipe. Para isso, é essencial que todos os envolvidos – tanto profissionais quanto sociedade – estejam preparados para lidar com os aspectos relacionados ao trabalho, visando a melhor adaptação e inclusão desses indivíduos no contexto organizacional.

Durante o processo de adaptação no trabalho, além das habilidades técnicas necessárias para o cargo, é essencial que o indivíduo compartilhe conhecimento sobre os valores, cultura, história e potencial dos grupos dentro da organização. Uma socialização inadequada pode ter impactos negativos tanto para os colaboradores quanto para a instituição (Wagner e Holenbeck, 2006). Esse processo, que visa integrar o novo membro à organização, pode envolver uma série de ações conhecidas como “táticas individuais” ou “táticas organizacionais”. As táticas individuais incluem busca de informações e feedback, construção de relacionamentos, negociação de mudanças, autoavaliação, autogerenciamento, envolvimento em atividades relacionadas ao trabalho e observação. Já as táticas organizacionais consistem em ações realizadas pelos membros da organização para orientar o novo colaborador sobre os comportamentos e habilidades desejados e comuns naquele ambiente de trabalho. Essas ações, muitas vezes não planejadas, também ajudam a fortalecer e manter a cultura organizacional (Wagner e Holenbeck, 2006).

Investigar sobre as barreiras atitudinais permite identificar como estão relacionados os resultados com diferentes fatores como tipo de deficiência, posto de trabalho, ambiente, percepção dos funcionários, dentre outros. Para Dong (2013) o apoio social é um fator mediador significativo que ajuda as pessoas com deficiência a lidar com as barreiras e os fatores de stress no local de trabalho. Os resultados de Lindsay (2018) demonstram que tanto o estigma externo antecipado de outros como o estigma interno detido pelo indivíduo afetam os pedidos de adaptação. Assim, para aumentar a probabilidade de os funcionários solicitarem alojamento quando necessário, é necessário eliminar barreiras que são tanto impostas pela sociedade como por si próprios.

O medo da estigmatização é uma das barreiras mais comuns, especialmente entre indivíduos com deficiências ocultas, como transtornos mentais. Os indivíduos podem hesitar

em solicitar adaptações no local de trabalho, pois isso exige que revelem a sua deficiência, o que, por sua vez, pode levar ao medo de serem julgados por outros no trabalho. Além disso, alguns indivíduos não estão cientes de que têm direito a adaptações no local de trabalho, pois muitos funcionários não compreendem totalmente as proteções legais que lhes são concedidas ao abrigo das leis (Dong, *et al*, 2017). Isto sugere que o conhecimento da Lei ADA e das proteções legais que ela oferece desempenha um papel crucial na decisão de um indivíduo solicitar adaptações no local de trabalho.

Por outro lado, a relação entre a percepção de barreiras atitudinais e os fatores de socialização organizacional, como integração, conhecimento dos objetivos e valores da organização e apropriação da linguagem e tradição institucional, contribui para uma melhor compreensão do impacto da atitude das pessoas no ambiente de trabalho. Isso destaca a importância de atitudes positivas que promovam a inclusão e evitem a comparação e subestimação das pessoas em processo de socialização. Resultados de estudos anteriores também reforçam a ideia de que atitudes de comparação podem ter efeitos negativos no desempenho de pessoas com deficiência, ao destacar suas limitações em vez de suas capacidades, colocando-as em uma posição de inferioridade (Tanaka e Manzini 2005).

A identificação da existência ou não de barreiras atitudinais é de extrema importância para a integração e inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Estudos mostram que a convivência amigável com colegas e superiores é fundamental para o processo de socialização desses indivíduos na organização. Identificar essas situações pode auxiliar os gestores e profissionais de RH a promover mudanças de atitude em relação às pessoas com deficiência, contribuindo para a minimização dos obstáculos que enfrentam no dia a dia (Tanaka e Manzini 2005).

2.3 Workplace Support Scale - WSS

A *Workplace Support Scale* foi uma escala construída por Shengli Dong (2013) para investigação do suporte recebido no trabalho por pessoas com deficiências incluindo de estudantes universitários a idosos. A escala pretende investigar o nível de suporte recebido por este público no contexto do trabalho e quanto este nível favorece a solicitação de apoio/ adaptações no ambiente de trabalho. Trata-se de um questionário auto-aplicado desenvolvido, originalmente, para PCDs dos EUA. Possui 6 itens com afirmações que remetem à autopercepção do entrevistado sobre apoios recebidos no local de trabalho, os quais

distribuem-se em três dimensões teóricas: relação, apoio e ambiente. Estes itens investigam as suas relações tanto com o seu empregador/supervisor como com os colegas de trabalho no local de trabalho; o apoio recebido dos seus empregadores/supervisores e colegas de trabalho e uma avaliação do quão favorável à deficiência é o ambiente da empresa.

O autor considerou para a elaboração desta escala que não foram localizados estudos que comparassem as percepções sobre a importância dos fatores que afetam o processo de tomada de decisão nos três grupos mais envolvidos: empregados, empregadores e prestadores de serviços. A exploração das discrepâncias entre as perspectivas das partes interessadas ajuda no desenvolvimento de intervenções eficazes centradas nos trabalhadores e nos empregadores para melhorar a probabilidade de resultados positivos e, subsequentemente, produzir menos encargos às empresas. Além disso, a resistência dos empregados em solicitar adaptações e a relutância do empregador em fornecê-las podem basear-se em avaliações imprecisas de fatores em que cada parte se baseia no processo (Dong, 2013).

Um dos itens de autoavaliação compreende a forma como as PCD percebem suas chefias no processo de acomodação. Esta percepção, ajuda a configurar e implementar as adaptações, garantindo que as adaptações funcionem, usando princípios ergonômicos e maximizando o uso dos recursos corporativos (Dong, 2013). O autor considera que ajudar o empregado a envolver o supervisor no processo de adaptação e facilitar a comunicação entre o empregador e o empregado pode melhorar o resultado das adaptações.

Para Kava, *et* al (2020) estudos demonstraram que o apoio da liderança (por exemplo, CEO ou gestores), supervisores e colegas de trabalho podem ter impacto na saúde e no bem-estar dos funcionários. Isto torna importante capturar informações além do apoio geral à saúde no local de trabalho. Com exceções notáveis, a maioria dos instrumentos não mede o apoio de cada uma destas fontes.

Investigar sobre a colaboração dos colegas de trabalho vai de encontro ao que Dong (2013) relata que o apoio dos colegas de trabalho torna ambientes favoráveis às pessoas com deficiência e favorecem a solicitação de apoio/ adaptações. Eles tinham níveis mais elevados de satisfação no trabalho, um fator chave para manter um emprego bem-sucedido. É importante notar que este grupo também relatou níveis mais elevados de afeto positivo, o que pode contribuir para o aumento dos seus sentimentos de apoio.

Os profissionais de reabilitação que utilizam um processo estruturado para identificar necessidades de acomodação, analisar o ambiente de trabalho, desenvolver um plano de acomodação e ensinar os indivíduos a discutir acomodações com os empregadores facilitam a

confiança e a competência em seus clientes, que são mais propensos a solicitar e receber acomodações que removam barreiras laborais e facilitam o regresso ao trabalho com sucesso (Dong, 2018).

2.4 Justificativa

O trabalho constitui-se como algo intrínseco ao ser humano. Não é possível pensarmos num contexto de vida sem as relações sociais, econômicas e humanas que o trabalho nos proporciona. Infelizmente, as pessoas com deficiência muitas vezes são excluídas de vivenciar experiências sociais devido à falta de acessibilidade e suporte necessários. No entanto, atualmente existem leis que garantem direitos e oportunidades para esse público, como a Lei de Cotas, que favorece a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa é uma importante medida para garantir igualdade de oportunidades e participação ativa na sociedade para todos.

Sabemos que só a Lei de Cotas não favorece um bom ambiente e suporte no trabalho. Por isso, a importância de investigar as barreiras atitudinais no trabalho que limitam pessoas com deficiência podem impedir o pleno desenvolvimento e inclusão desses indivíduos no ambiente laboral. Quando as atitudes discriminatórias e preconceituosas estão presentes no local de trabalho, pessoas com deficiência podem se sentir desvalorizadas, excluídas e desmotivadas, o que impacta diretamente em seu desempenho e bem-estar.

Ao identificar e combater essas barreiras atitudinais, seja por meio de campanhas de conscientização, treinamentos ou políticas de diversidade e inclusão, as organizações podem criar um ambiente mais acolhedor e inclusivo, onde todos os colaboradores, independente de suas habilidades e limitações, possam contribuir de forma efetiva e alcançar seu potencial máximo. Além disso, a pesquisa e a análise das barreiras atitudinais no ambiente de trabalho são fundamentais para promover uma cultura organizacional mais igualitária e respeitosa, que valorize a diversidade e promova a equidade de oportunidades para todos. Isso não apenas beneficia as pessoas com deficiência, mas também toda a equipe, pois um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado favorece a criatividade, inovação e produtividade da organização como um todo.

Na ausência de instrumentos que nos permitam investigar o apoio recebido no trabalho, a tradução para o português brasileiro e a adaptação cultural para uso no Brasil da *Workplace Support Scale*, que investiga esta problemática, pode disponibilizar um

instrumento para cobrir esta importante demanda na área do trabalho. A adaptação desta escala também é necessária por se considerar as particularidades culturais e contextuais deste grupo, de forma a garantir que as questões sejam compreensíveis e relevantes para as pessoas com deficiência que participarão do estudo.

Por fim, a disponibilização desta escala pretende garantir que ela seja capaz de medir de forma precisa o apoio recebido no trabalho pelas pessoas com deficiência, garantindo a validade dos resultados obtidos e a possibilidade de compará-los com estudos semelhantes realizados em diferentes contextos e diferentes culturas. Esta escala pode favorecer profissionais de diferentes categorias como terapeutas ocupacionais, psicólogos, assistentes sociais e outros a identificarem as barreiras/limitações que prejudicam PCDs no ambiente de trabalho em relação ao apoio recebido e promover este apoio necessário para que o empregado solicite a adaptação em seu posto de trabalho favorecendo não apenas sua eficácia, mas, também, a autoestima, a autoconfiança e o suporte social necessários às relações no trabalho.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Realizar a tradução, a adaptação transcultural e a validação da escala *Worplace Support Scale* (WSS) para o português brasileiro.

3.2 Objetivos específicos

- Realizar a adaptação transtranscultural da escala *Worplace Support Scale* (WSS);
- Avaliar a validade de face e de conteúdo da versão traduzida para o português brasileiro;
- Avaliar a compreensão da escala traduzida pelo público-alvo (trabalhadores com deficiência).

4. MÉTODO

4.1 Desenho do estudo

Este é um estudo de natureza metodológica de tradução e adaptação transcultural da escala *Workplace Support Scale* para o português brasileiro, seguindo os procedimentos para tradução descritos por Beaton et al. (2000). Os procedimentos de tradução e adaptação transcultural buscam a garantia de equivalência de conteúdo de um instrumento de avaliação original para o lugar onde será utilizado e, consequentemente, o seu uso apropriado. Beaton *et al* (2000) afirmam que este procedimento é importante, uma vez que, a tradução mal sucedida não produz um questionário equivalente ao original e a falta de equivalência limita a comparação das respostas entre populações de diferentes países, línguas ou cultura. Após a adaptação deve-se verificar se as características psicométricas (fidedignidade e validade) do instrumento foram mantidas.

Também foram seguidas as diretrizes COSMIN *Study Design checklist*, com recomendações gerais para a elaboração de estudos sobre propriedades psicométricas, validação e processos de tradução de instrumentos de medida (Mokkink, 2019). O COSMIN (*Consensus-based Standards for the selection of health Measurement INstruments*) é uma ferramenta amplamente utilizada para avaliar a qualidade dos estudos relacionados às propriedades de medida dos instrumentos de avaliação em saúde. Desta forma, o COSMIN fornece um conjunto de diretrizes e critérios para a avaliação da qualidade dos estudos de validação de instrumentos, abrangendo nove propriedades de medida essenciais: confiabilidade, validade de conteúdo, validade de critério, validade construtiva, validade estrutural, validade de hipótese, responsividade, interpretabilidade e qualidade geral dos estudos (Mokkink, 2019).

A validação de um instrumento de avaliação é um processo crucial para garantir a validade das medidas de saúde obtidas com o seu uso. Esta é particularmente importante quando se pretende utilizar os instrumentos traduzidos em diferentes contextos culturais e linguísticos, assegurando que as medidas sejam consistentes e equivalentes em diferentes populações (Mokkink, 2019).

Neste contexto, Beaton *et al*. (2000) propõe um conjunto de etapas para realizar a adaptação transcultural de medidas de autorrelato com o objetivo de garantir que o

instrumento adaptado seja culturalmente equivalente à medida original, de forma a permitir a comparação de resultados entre diferentes culturas. Essas etapas incluem:

1. Tradução inicial: A medida original é traduzida para o idioma de destino por, pelo menos, dois tradutores independentes.

2. Síntese das traduções: As traduções são comparadas para identificar possíveis discrepâncias e diferenças entre elas.

3. Retrotradução: A tradução sintetizada é retrotraduzida para o idioma original por dois tradutores independentes.

4. Avaliação do comitê de especialistas: O comitê de especialistas avalia todas as versões das traduções e retrotraduções, identificando possíveis problemas e criando uma versão preliminar da medida adaptada.

Outros guias também propõem etapas para tradução e adaptação transcultural de medidas em saúde (Wild, 2005, Borsa et al., 2012). Especificamente para a validação de conteúdo, Willis e Lessler (1999) e Willis (2004), propuseram a entrevista cognitiva que é uma técnica de entrevista que visa entender e analisar os processos cognitivos envolvidos na resolução de problemas ou tomada de decisões. A versão preliminar da medida é aplicada em uma amostra pequena e representativa da população-alvo que irá utilizar o instrumento traduzido. Os participantes são entrevistados para identificar possíveis problemas de compreensão e clareza. O objetivo é obter informações sobre como os indivíduos pensam, raciocinam e organizam suas ideias durante o processo de resposta ao instrumento. Para isso, a entrevista cognitiva utiliza técnicas como a reconstituição do pensamento, em que o entrevistado é incentivado a descrever em detalhes os passos que seguiu para chegar a uma resposta ou solução, e a sondagem de conhecimento, em que são feitas perguntas para ativar e explorar o conhecimento do entrevistado sobre um determinado assunto (Willis e Lessler,1999; Willis, 2004).

Ainda no que se refere aos procedimentos específicos deste estudo, em relação às etapas de tradução, retrotradução e avaliação pelo comitê de especialistas, Borsa, *et al* (2012) propõe alterações no seguimento das etapas de forma a garantir que a retrotradução fique mais fiel e próxima à versão original, com a etapa de retrotradução ocorrendo após a realização das entrevistas cognitivas. Esta inversão foi seguida nos procedimentos desta pesquisa.

4.2 Aspectos éticos

Este estudo é um projeto de pesquisa vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação – PPGEO, da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e desenvolvido pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas em trabalho, Participação Social e Saúde – NETRAS, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), coordenado pela Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra. Seguindo as prerrogativas éticas acerca de pesquisas com seres humanos, a autorização para tradução, validação e adaptação transcultural da *Workplace Support Scale* (WSS), bem como os direitos de uso foram concedidos à Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, pelo Dr. Shengli Dong do *Department of Educational Psychology and Learning Systems - College of Education, da Florida State University* (Anexo A). Este projeto conta com a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) em Uberaba/MG, aprovado por meio do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) de número 82236224.2.0000.5154 (Anexo B). Para preservar a identidade dos participantes, seus nomes foram substituídos por números na montagem dos dados, análise e divulgação dos resultados desta pesquisa.

4.3 Participantes

Esta pesquisa foi desenvolvida, em formato *online*, utilizando formulários da plataforma *Google Forms*® e a plataforma de reuniões *Google Meet*®, com um total de cinco fases/etapas: tradução inicial, síntese das traduções, comitê de especialistas, entrevistas cognitivas e retrotradução. Cada etapa deste estudo foi composta por diferentes participantes, em consonância com o objetivo e demandas de cada fase do estudo metodológico, sendo escolhidos por conveniência de acordo com sua especificidade:

1. Tradução inicial: Dois tradutores bilíngues, com o português como língua materna, traduziram de forma independente a versão original da WSS do inglês para o português brasileiro (T1 e T2). Um tradutor possuía experiência na área de saúde e ambos não tinham conhecimento prévio do instrumento, assegurando assim a neutralidade linguística.
2. Síntese das traduções: As duas versões traduzidas foram comparadas pela equipe de pesquisadoras, resultando em uma versão síntese (T1-2), que incorporou os melhores elementos de cada tradução inicial.

3. Avaliação pelo comitê de especialistas: Um comitê composto por cinco *experts* — incluindo um metodologista, um linguista e três terapeutas ocupacionais, todos doutores e com experiência na área de inclusão no trabalho — avaliou a versão síntese, buscando a equivalência semântica, idiomática, conceitual e experiencial. O comitê analisou cada item traduzido, sugerindo modificações para garantir clareza e aplicabilidade no contexto brasileiro.
4. Entrevistas cognitivas (EC): A versão retrotraduzida foi aplicada em quatro rodadas de entrevistas cognitivas, com três participantes em cada rodada, totalizando 12 trabalhadores com deficiência. Utilizou-se a técnica "*think-aloud*" e sondagem para identificar problemas de clareza, compreensão e relevância cultural. As sugestões foram analisadas e incorporadas progressivamente, até que não houvesse necessidade de novas alterações.
5. Retrotradução: A versão aprovada pelo comitê foi então retrotraduzida para o inglês por dois tradutores independentes, nativos da língua inglesa e sem conhecimento prévio da versão original, assegurando que os significados dos itens fossem preservados.
6. Aprovação do autor: Após a versão síntese de retrotradução a escala é enviada ao autor para aprovação.

4.4 Instrumento

A *Workplace Support Scale* foi uma escala construída por Shengli Dong (2013) para investigação do suporte recebido no trabalho por pessoas com deficiências incluindo de estudantes universitários a idosos. Esta escala investiga o nível de suporte recebido por pessoas com deficiências no contexto do trabalho e se este nível favorece a solicitação de apoio/adaptações no ambiente de trabalho. Trata-se de um questionário auto aplicado desenvolvido, originalmente, para PCDs dos EUA. Possui 6 itens com afirmações que remetem à autopercepção do entrevistado sobre apoios recebidos no local de trabalho. Os itens distribuem-se em três dimensões teóricas: relação, apoio e ambiente.

Estes itens investigam as relações das pessoas com deficiências tanto com o seu empregador/supervisor como com os colegas de trabalho no local de trabalho onde consideraram solicitar ou solicitaram as adaptações (variando em cinco categorias, de 'Muito mal' a 'Muito bom'). Da mesma forma, avalia-se o apoio dos empregadores/supervisores e colegas de trabalho (variando em cinco categorias, desde "Nada favorável" até "Muito

favorável"). Por fim, pergunta aos participantes sobre o quanto o ambiente do trabalho é favorável às deficiências, sendo as respostas classificadas em cinco categorias, de "discordo totalmente" a "concordo totalmente". Todas as perguntas possuem opções de respostas utilizando-se uma escala do tipo *Likert*, com variação de 1 a 5 pontos.

A pontuação da escala é calculada pela média dos valores das respostas, isto é, pela soma dos seis itens, dividida por seis. Uma pontuação mais alta indica um nível maior de suporte no ambiente de trabalho. A escala apresentou boa confiabilidade de consistência interna, estimada em 0,97 no estudo de Dong (2013). O nível alfa para o escore final do instrumento foi de 0,75, indicando boa consistência interna (Dong, 2013; Mokkink, 2019).

4.5 Procedimentos

Esta pesquisa foi desenvolvida com um total de cinco fases/etapas: tradução inicial, síntese das traduções, comitê de especialistas, entrevistas cognitivas e retrotradução (Figura 1).

Figura 1. Etapas do processo de tradução, adaptação transcultural e validação da *Workplace Support Scale* para o português brasileiro:

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Na etapa de tradução, a versão original da WSS, em inglês, foi traduzida, de maneira individual e cegada, para o idioma português brasileiro, por dois profissionais, resultando em 2 versões (versão T1 e versão T2). As traduções foram registradas em uma planilha do programa *Excel for Windows*®, versão 2015, com descrição detalhada da tradução de cada sentença e elaboração de um relatório consubstanciado. Na etapa de Síntese das Traduções, a equipe de pesquisadoras analisou cuidadosamente, cada sentença das duas versões traduzidas, resultando em uma versão síntese, única, (T1-2), que incorporou os melhores elementos de cada tradução inicial.

O Comitê de Especialistas realizou os procedimentos referentes à segunda etapa desta pesquisa e analisaram a versão T1-2 da tradução do WSS, de forma independente e cegada. Nesta etapa, os *experts* receberam o link para um formulário online, desenvolvido pelo *Google Forms*®, contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Após a leitura e consentimento com a participação, este mesmo formulário disponibilizava aos especialistas cada sentença do instrumento. Os especialistas registravam a adequação das traduções de cada sentença em relação à clareza, objetividade e adequação da linguagem, avaliando as equivalências semântica, idiomática, conceitual e experiencial. Caso considerassem a tradução da sentença inadequada, o especialista explicava a inadequação identificada e sugeria opções de correção para a melhor adequação da sentença. A análise do comitê de especialista também foi registrada em uma planilha do programa *Excel for Windows*®, versão 2015, com descrição detalhada das sugestões de cada sentença e elaboração de um segundo relatório consubstanciado. A equipe de pesquisadoras procedeu à análise das sugestões dos *experts*, realizando os ajustes necessários para garantir clareza e aplicabilidade no contexto brasileiro, incorporando as sugestões mais adequadas de cada especialista, resultando em uma versão pré-final.

Na terceira etapa desta pesquisa realizaram-se as entrevistas cognitivas com trabalhadores com deficiência empregados no mercado formal de trabalho, público-alvo da WSS. Foram realizadas quatro rodadas de entrevistas, de forma individual, todas online e gravadas por meio da plataforma *Google Meet*®, contando com três trabalhadores cada uma, totalizando 12 participantes entrevistados. Para caracterização, os participantes desta etapa responderam a um questionário contendo informações sociodemográficas, laborais e de hábitos de vida (Anexo C). As entrevistas tinham como objetivo analisar, de forma qualitativa,

a interpretação conceitual de cada trabalhador acerca da tradução das sentenças da versão pré-final da WSS. Durante as EC, o participante lia em voz alta cada sentença e, em seguida, descrevia o significado, sentido e entendimento da sentença. O participante analisava a compreensão e entendimento das sentenças e era, por meio da técnica de sondagem verbal, estimulado a identificar problemas de redação, conceituação e formato das sentenças. Em caso de dúvidas ou não compreensão das sentenças, os participantes eram estimulados a fornecer sugestões de correção e adequação da redação da sentença. As sugestões indicadas pelos participantes eram registradas e foram, posteriormente, compiladas em uma planilha do programa *Excel for Windows*®, versão 2015, para análise da equipe de pesquisadoras. Ao final de cada rodada, a equipe de pesquisadoras se reunia de forma online, por meio da plataforma *Google Meet*®, para analisar os registros das EC e verificar a necessidade de ajustes e adequações nas sentenças, a partir das sugestões dos participantes. Nesta etapa, o autor da escala original foi contatado após o surgimento de dúvidas, a fim de auxiliar na escolha de termos em português brasileiro que não se afastassem da ideia central do instrumento, assegurando a equivalência conceitual da versão adaptada.

A quarta etapa desta pesquisa consistiu na retrotradução da versão consolidada, após análise das quatro etapas das EC. A retrotradução é um procedimento importante para garantir que a versão final traduzida para o português é fidedigna, em termos de conteúdo e significado, à versão original, evitando possíveis erros conceituais e garantindo uma tradução consistente e coerente (Beaton *et al*., 2000). Assim, a versão pré-final, em português, foi traduzida para o idioma original, inglês, de forma independente e cegada, por dois tradutores, nativos no idioma do instrumento e fluentes no idioma de tradução. Esta etapa resultou em 2 versões (versão TB3 e versão TB4), elaboradas em documento editável no programa *Word for Windows*®, versão 2015. As duas versões retrotraduzidas foram registradas em uma planilha do programa *Excel for Windows*®, versão 2015, com descrição detalhada da retrotradução de cada sentença e elaboração de um relatório consubstanciado. A equipe de pesquisadoras analisou cuidadosamente cada sentença das duas versões retrotraduzidas, realizando uma versão síntese, única, (TB3-4), que incorporou os melhores elementos de cada retrotradução. A versão pré-final, retrotraduzida em inglês, foi diagramada e, juntamente com a versão pré-final em português, foi enviada ao autor do instrumento original, constituindo a última etapa deste estudo,que a aprovou, sendo denominada *Workplace Support Scale* Brasil (WSS-BR).

4.6 Análise dos dados

4.6.1 Análise dos dados das etapas Tradução, Síntese das traduções e Comitê de especialistas

As etapas 1, 2 e 3 deste estudo resultaram em relatórios descritivos, elaborados em planilhas do programa *Excel for Windows*®, versão 2015. Na etapa 1, cada sentença das duas traduções (T1 e T2) foi analisada de forma isolada, a partir da comparação das versões traduzidas com a versão original, em inglês, e consolidada em uma versão de consenso, referente à etapa de síntese das traduções.

Este mesmo procedimento de análise foi realizado na etapa do comitê de especialistas, em que as sugestões para cada sentença, enviadas pelos experts, foram, isoladamente, analisadas e comparadas entre si. A equipe de pesquisadoras compilou as sugestões de adequação enviadas pelos especialistas e produziu a versão pré-final do WSS traduzido a partir das sugestões mais adequadas, buscando garantir clareza e aplicabilidade da escala no contexto brasileiro.

4.6.2 Análise dos dados da etapa das Entrevistas Cognitivas

Para cada rodada da etapa das Entrevistas Cognitivas, a análise consistiu na elaboração de uma planilha do programa *Excel for Windows*®, versão 2015, com as sugestões dos participantes para cada sentença do instrumento e análise da compreensão dos itens, de acordo com o sistema de avaliação de questionário intitulado *Question Appraisal System* (QAS-99) (Willis; Lessler, 1999).

O QAS-99 apresenta 7 itens, subdivididos em códigos que representam a dificuldade encontrada pelo entrevistado na interpretação e compreensão das sentenças. O Item 1 (Leitura), indica se a sentença é legível e entendível, sendo composto por três códigos (1a, 1b e 1c) que analisam dificuldade de leitura, falta de informações na frase e a estrutura da frase. O Item 2 (Instruções) engloba problemas relacionados à introdução, instrução ou explicações na sentença, sendo composto por dois códigos que analisam a explicação da sentença. A clareza das sentenças é analisada no Item 3, que identifica dificuldades no significado da frase, a partir de quatro códigos relacionados à construção gramatical e sintaxe da sentença. O item 4 é composto por 3 códigos que avaliam suposições inadequadas implícitas na sentença.

A falta de conhecimento ou problemas de recordação de informações é analisado pelo item 5 (Memória/Conhecimento), através de quatro códigos. O item 6 analisa conteúdo sensível das sentenças, identificando possível viés ou sensibilidade. O item 7 diz respeito às categorias de resposta e, por meio de sete códigos, identifica incompatibilidade entre perguntas e opções de respostas.

A cada rodada de EC, a equipe de pesquisadoras analisava a planilha resultante realizava os ajustes necessários nas sentenças a partir das sugestões dos entrevistados, a fim de tornar a escala mais compreensível, coerente e adequada culturalmente possível, sob o ponto de vista do público-alvo do instrumento. Na quarta rodada não houveram novas sugestões ou dúvidas dos participantes e as pesquisadoras consolidaram a versão final do instrumento a ser retrotraduzida.

4.6.3 Análise dos dados da etapa de Retrotradução

A análise da etapa de retrotradução consistiu na elaboração de uma planilha do programa *Excel for Windows*®, versão 2015, contendo cada sentença das duas versões retrotraduzidas (TB3 e TB4). Estas foram analisadas, de forma isolada, a partir da comparação das versões retrotraduzidas com a versão original, em inglês. A equipe de pesquisadoras analisou algumas palavras que não correspondiam com os termos usados na versão original na língua inglesa, identificando que estas diferenças se referiam a termos considerados sinônimos, sem, contudo, alterar a adequação e coerência da sentença. A versão pré-final consolidada e retrotraduzida foi encaminhada para análise e aprovação do autor do instrumento original

RESULTADOS[1]

6. ARTIGO

Tradução, Validação e Adaptação Transcultural da *Workplace Support Scale*

Translation, Validation and Cross-Cultural Adaptation of the *Workplace Support Scale*

Traducción, validación y adaptación transcultural de la Escala de Apoyo en el Trabajo

[1] Os resultados específicos desta dissertação estão apresentados em formato de artigo, elaborado de acordo com as regras do periódico Psicologia: Organizações & Trabalho, [1984-6657 (online); Classificação Qualis CAPES –A2; Fator de impacto 2021 – 3.440] e será submetido à publicação após considerações da banca examinadora.

Jéssica W SALGADO[1,2], Maíra F AMARAL[3], Fabiana CMS DUTRA[2,3]

[1] Programa de Pós-graduação em Estudos da Ocupação. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.

[2] Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde (NETRAS). Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Brasil.

[3] Programa de Pós-graduação em Ocupação e Cotidiano. Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Brasil.

Endereço para correspondência: Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra. Dra. em Ciênicias da Reabilitação. Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde (NETRAS. Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Avenida Vigário Carlos, 100, Prédio de Pesquisas Aluísio Prata, 10º Piso, Laboratório NETRAS, Bairro Abadia, CEP.: 38025-440, Uberaba/MG, Brasil. Telefone: +55 34 99936-4112. E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

Resumo

Introdução: A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no trabalho traz benefícios pessoais e sociais, promovendo a participação em uma área central da ocupação. No entanto, existem barreiras que restringem a inclusão e a participação laboral. Identificar essas barreiras é primordial para direcionar intervenções e promover oportunidades equitativas no trabalho. **Objetivo**: Traduzir e adaptar a *Workplace Support Scale* (WSS) para o português brasileiro. **Métodos**: Estudo metodológico de adaptação transcultural, seguindo diretrizes internacionais: (I) tradução, (II) síntese, (III) comitê de especialistas, (IV) entrevistas cognitivas (EC) e (V) retrotradução. A tradução foi autorizada pelo autor e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 82236224.2.0000.5154). Foram realizadas 4 rodadas de EC, com 03 participantes em cada, sendo PcD trabalhadores, selecionados por conveniência; analisadas segundo o Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99). **Resultados**: Na etapa I, foram traduzidas 36 sentenças do inglês para o português, com 100% de concordância em 12 dessas. Na etapa II, foram analisadas as diferenças entre as traduções (T1 e T2) e 30% das sentenças exigiram ajustes. Na etapa III, a versão T1-2 foi analisada de forma independente pelas especialistas, mantendo-se inalteradas 47% das sentenças. Trinta sentenças foram analisadas nas EC e as alterações realizadas se referiam a: clareza (3%); instruções (17%); e leitura (6%). As alterações foram relacionadas a termos como “vínculo empregatício”, “ambiente inclusivo” e “considerei adaptações” que exigiram modificações para favorecer a compreensão no contexto brasileiro. A última rodada de EC não apresentou sugestões de alterações pelos participantes, indicando consistência na tradução dos itens. A versão final, retrotraduzida, foi aprovada pelo autor original, sem alterações. **Conclusão**: A versão brasileira da WSS, *Workplace Support Scale* BR, mostrou-se culturalmente adequada, semanticamente equivalente à original e apta para validação psicométrica.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Trabalho; Inclusão Social; Tradução; Estudo de Validação.

Abstract

Introduction: The inclusion of people with disabilities (PwD) in the workplace brings personal and social benefits, promoting participation in a central area of occupation. However, there are barriers that restrict inclusion and work participation. Identifying these barriers is essential to guide interventions and promote equitable opportunities at work. **Objective**: To translate and adapt the *Workplace Support Scale* (WSS) into Brazilian Portuguese. **Methods**: Methodological study of cross-cultural adaptation, following international guidelines: (I) translation, (II) synthesis, (III) expert committee, (IV) cognitive interviews (CI), and (V) back-translation. The translation was authorized by the original author and approved by the Research Ethics Committee (CAAE: 82236224.2.0000.5154). Four rounds of CI were conducted, with 3 participants in each—working PwD selected by convenience sampling—analyzed according to the Question Appraisal System (QAS-99). **Results**: In step I, 36 statements were translated from English to Portuguese, with 100% agreement in 12 of them. In step II, differences between translations (T1 and T2) were analyzed, and 30% of the statements required adjustments. In step III, version T1-2 was independently reviewed by specialists, with 47% of the statements remaining unchanged. Thirty statements were analyzed during the CI, and the changes made referred to: clarity (3%), instructions (17%), and readability (6%). The adjustments were related to terms such as “employment bond,” “inclusive environment,” and “considered accommodations,” which required modifications to enhance comprehension in the Brazilian context. The final round resulted in no changes, indicating consistency in the item translations. The final back-translated version was approved by the original author without modifications. **Conclusion**: The Brazilian version of the WSS,

Workplace Support BR, proved to be culturally appropriate, semantically equivalent to the original, and suitable for psychometric validation.

Keywords: Persons with Disabilities; Work; Social Inclusion; Translating; Validation Study.

Resumen

Introducción: La inclusión de personas con discapacidad (PcD) en el trabajo aporta beneficios personales y sociales, promoviendo la participación en un área central de la ocupación. Sin embargo, existen barreras que restringen la inclusión y la participación laboral. Identificar estas barreras es fundamental para orientar intervenciones y promover oportunidades equitativas en el ámbito laboral. **Objetivo:** Traducir y adaptar la *Workplace Support Scale* (WSS) al portugués brasileño. **Métodos:** Estudio metodológico de adaptación transcultural, siguiendo directrices internacionales: (I) traducción, (II) síntesis, (III) comité de expertos, (IV) entrevistas cognitivas (EC) y (V) retrotraducción. La traducción fue autorizada por el autor y aprobada por el Comité de Ética en Investigación (CAAE: 82236224.2.0000.5154). Se realizaron 4 rondas de EC, con 3 participantes en cada una, siendo trabajadores con discapacidad seleccionados por conveniencia; analizadas según el *Question Appraisal System* (QAS-99). **Resultados:** En la etapa I, se tradujeron 36 oraciones del inglés al portugués, con un 100% de concordancia en 12 de ellas. En la etapa II, se analizaron las diferencias entre las traducciones (T1 y T2), y el 30% de las oraciones requirieron ajustes. En la etapa III, la versión T1-2 fue analizada de forma independiente por las expertas, manteniéndose sin cambios el 47% de las oraciones. Treinta oraciones fueron analizadas en las EC y los cambios realizados se refirieron a: claridad (3%), instrucciones (17%) y lectura (6%). Las modificaciones estuvieron relacionadas con términos como “vínculo empleatício” (relación laboral), “ambiente inclusivo” y “consideré adaptaciones”, que requirieron ajustes para favorecer la comprensión en el contexto brasileño. La última ronda no presentó modificaciones, lo que indica consistencia en la traducción de los ítems. La versión final, retrotraducida, fue aprobada por el autor original sin cambios. **Conclusión:** La versión

brasileña de la WSS, *Workplace Support BR*, demostró ser culturalmente adecuada, semánticamente equivalente a la original y apta para la validación psicométrica.

Palabras-clave: Personas con Discapacidad; Trabajo; Inclusión Social; Traducción; Estudio de Validación.

Em 2022, o mercado de trabalho no Brasil contou com 99,3 milhões de pessoas empregadas, das quais 4,7% eram pessoas com deficiência. Entre as mulheres ocupadas, 5,4% tinham deficiência, enquanto entre os homens esse número era de 4,1%. O Sudeste, apesar de possuir o maior número absoluto de pessoas com deficiência empregadas, com cerca de 1,8 milhão, apresentava a menor participação laboral desse grupo, representando apenas 4,0% do total. Já as regiões Norte (5,8%) e Nordeste (5,7%) apresentaram as maiores proporções de pessoas com deficiência entre os ocupados (Gomes, 2023).

A contratação de pessoas com deficiência traz diversas vantagens em termos pessoais, econômicos e sociais. Além de proporcionar autonomia, maior bem-estar psicológico e segurança financeira, também auxilia na construção de um senso de propósito para suas vidas. Por outro lado, a ausência de oportunidades de emprego significativas pode resultar em baixa autoconfiança, restrição de oportunidades profissionais e aumento das desigualdades em termos de saúde e situação econômica precária (Dong, 2023).

Apesar das políticas públicas existentes, como a Lei de Cotas, que visam a inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, esta população ainda tem enfrentado dificuldades no cumprimento dessas leis e na sua efetiva inclusão no trabalho. O atual cenário econômico e social brasileiro e a manutenção de desigualdade que caracterizam o cotidiano das pessoas com deficiência, conduzem para o reforço de barreiras (físicas e atitudinais) que limitam a garantia de oportunidade e a consequente inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal (Dutra *et al*, 2020).

A dificuldade recorrente de inserção social e de estabelecimento de vínculos; a falta de acessibilidade física das empresas; a presença de barreiras atitudinais que reforçam o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência; e o preconceito ainda são fortes impeditivos de uma inclusão social efetiva de pessoas com deficiência no trabalho (Dutra *et al*, 2020). Outra questão importante está relacionada à escassez de ações dos setores de

Recursos Humanos das organizações voltadas para práticas de gestão que visam minimizar as desvantagens enfrentadas pelas pessoas com deficiência, em contraponto à necessidade de preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho (Maia, 2014). De acordo com Dutra *et al* (2020), a oferta de vagas específicas para esta população pode ser atrelada a programas de formação profissional, o que permitiria que as empresas flexibilizassem os requisitos para o preenchimento das vagas e, ao mesmo tempo, promovesse o desenvolvimento de ações verdadeiramente inclusivas e com respeito aos princípios constitucionais de igualdade e valor social do trabalho.

A literatura recente aponta para a complexidade do conceito de suporte no ambiente de trabalho. Segundo Muhia *et al*. (2023), o apoio percebido por trabalhadores com deficiência não deve ser entendido apenas como uma variável operacional, mas como uma dimensão relacional e cultural, que envolve reconhecimento, respeito e ajustamentos adequados às necessidades específicas. Estudos como o de Marinaci *et al.* (2023) reforçam que o suporte organizacional está intrinsecamente ligado à eficácia de ações inclusivas, particularmente quando essas envolvem o uso de tecnologia assistiva ou adaptações de funções.

O relatório do *Business Disability Forum* (2023) revela que 78% dos trabalhadores com deficiência precisam iniciar, por conta própria, o processo de solicitação de ajustes razoáveis no trabalho, e que apenas uma pequena parcela consegue obter as adaptações de forma rápida e eficaz. Esses dados indicam que o suporte no ambiente profissional ainda está distante de ser proativo e institucionalizado, como evidenciado também nos estudos da BCG (2023), que mostram que empresas com estratégias centradas em inclusão apresentam maior retenção e produtividade.

Neste contexto, investigar sobre as adaptações nos locais de trabalho, fatores psicossociais, apoios e ajustes necessários para pessoas com deficiência torna-se fundamental para proporcionar ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e produtivos a todos. As

escalas e questionários são de extrema importância na prática clínica, para gerenciamento de processos e em estudos psicossociais, pois podem ser utilizados para rastrear, diagnosticar, direcionar intervenções necessárias e acompanhar programas e políticas de inclusão. Além disso, permitem obter informações sobre a compreensão de uma situação, o perfil da população-alvo, e auxiliam no planejamento de estratégias de intervenção. Essas ferramentas também são essenciais no desenvolvimento e acompanhamento de etapas de pesquisas que envolvam a formação de profissionais de diferentes áreas (Borsa, *et al*, 2012).

No Brasil, não se encontram disponíveis instrumentos que avaliam o recebimento de adaptações no local de trabalho por pessoas com deficiência e a satisfação e o desempenho no trabalho associados à oferta destas adaptações. Na ausência de instrumentos nacionais, é viável a utilização de questionários desenvolvidos em outras culturas, desde que sejam adaptados e validados para a cultura em que serão empregados (Torres, Virginia, Schall, 2005; Cruciane *et al*, 2011).

Neste contexto, o objetivo desta pesquisa foi realizar a tradução, validação e a adaptação transcultural do instrumento *Workplace Support Scale* (WSS). Este instrumento foi desenvolvido por Shengli Dong (Dong, 2018) e avalia a percepção de pessoas com deficiência em relação ao apoio no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao relacionamento com supervisores e colegas, e à viabilidade de solicitar ou considerar adaptações para si.

Método

Desenho do estudo e aspectos éticos

Estudo metodológico de tradução da *Workplace Support Scale* (WSS) para o português brasileiro e sua validação e adaptação transcultural para o contexto brasileiro. Todo

o processo seguiu as etapas propostas pelos principais guias e recomendações disponíveis na literatura (Beaton *et al*., 2000; Wild *et al*., 2005; Borba *et al*., 2012; Coster e Mancini, 2015). A WSS foi desenvolvida pelo *Department of Educational Psychology and Learning Systems, College of Education,* da Florida State University, nos EUA, sob coordenação do pesquisador doutor Shengli Dong (Dong, 2018).

A autorização para tradução, validação e adaptação transcultural da *Workplace Support Scale* (WSS), bem como os direitos de uso, foram concedidos à Profa. Dra. Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, e este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (parecer nº 7.025.857, CAEE 82236224.2.0000.5154/2024).

Participantes

A população deste estudo variou conforme especificidade de cada etapa do processo de tradução, adaptação e validação. Na etapa de tradução, dois tradutores (T1 e T2), brasileiros e que possuem o português brasileiro como língua materna e são fluentes na língua inglesa, idioma original do WSS compuseram a amostra. Para a etapa do comitê de especialistas, participaram cinco *experts*, todos doutores, de diferentes áreas de conhecimento (quatro terapeutas ocupacionais, todos especialistas em inclusão no trabalho, sendo um especialista em estudos de tradução, adaptação e validação de instrumentos; e um profissional linguista).

As entrevistas cognitivas foram realizadas com o público-alvo do instrumento, ou seja, 12 trabalhadores com deficiência empregados em organizações públicas e privadas no Brasil, selecionados por conveniência e distribuídos em quatro rodadas de Entrevistas Cognitivas (EC), de acordo com a recomendação de Coster e Mancini (2015) Para preservar a identidade dos participantes, seus nomes foram substituídos por números na montagem dos dados,

análise e divulgação dos resultados desta pesquisa. Como critérios de inclusão, os trabalhadores deveriam ter 18 anos ou mais; possuir deficiência reconhecida segundo o Decreto nº 6.949/2009; e estar inserido/a no mercado de trabalho formal ou informal há pelo menos seis meses. Foram excluídos os trabalhadores com dificuldade de comunicação que inviabilizasse a compreensão das perguntas mesmo com recursos de acessibilidade; inseridos em trabalho protegido ou abrigado; e com participação em estágios anteriores do estudo (evitando respostas duplicadas em rodadas diferentes).

Para a retrotradução, participaram dois tradutores profissionais bilíngues com o inglês como língua nativa e fluentes na língua portuguesa brasileira.

Instrumentos

A *Workplace Support Scale* foi desenvolvida por Shengli Dong (2013) para investigação do suporte recebido no trabalho por pessoas com deficiências incluindo de estudantes universitários a idosos. Esta escala investiga o nível de suporte recebido por pessoas com deficiências no contexto do trabalho e se este nível favorece a solicitação de apoio/adaptações no ambiente de trabalho. Trata-se de um questionário auto aplicado composto por 6 itens com afirmações que remetem à autopercepção do entrevistado sobre apoios recebidos no local de trabalho, divididos em três dimensões teóricas: relação, apoio e ambiente.

A dimensão relação investiga as relações das pessoas com deficiências com o seu empregador/supervisor e com os colegas de trabalho no local de trabalho. A dimensão apoio avalia o suporte recebido pela pessoa com deficiência dos empregadores/supervisores e colegas de trabalho. A dimensão ambiente analisa se o contexto do trabalho é favorável às deficiências. As opções de resposta utilizam uma escala do tipo *Likert*, com variação de 1 a 5 pontos. A pontuação da escala é calculada pela média dos valores das respostas, isto é, pela

soma dos seis itens, dividida por seis, sendo que pontuações mais altas indicam uma maior percepção de suporte recebido no ambiente de trabalho. A escala apresentou boa consistência interna, estimada em 0,97 no estudo de Dong (2013). O nível alfa para o escore final do instrumento foi de 0,75, indicando boa consistência interna (Dong, 2013; Mokkink, 2019).

Além do WSS, um questionário sociodemográfico, laboral e de hábitos de vida foi desenvolvido *ad hoc* para caracterizar os participantes da etapa de Entrevistas Cognitivas quanto a idade, sexo, região, vínculo empregatício e tipo de deficiência.

Procedimentos de coleta dos dados

Os procedimentos para tradução e adaptação da WSS seguidos neste estudo foram descritos por Beaton et al. (2000), Wild *et al*. (2005), Borsa *et al*. (2012), Coster, Mancini (2015), Willis e Lessler (1999) e Willis (2004). Especificamente, Borsa, *et al*., (2012) propõe alterações no seguimento das etapas de forma a garantir que a retrotradução fique mais fiel e próxima à versão original, com a etapa de retrotradução ocorrendo após a realização das entrevistas cognitivas. Esta inversão foi seguida nos procedimentos desta pesquisa, sendo composto por cinco etapas descritas a seguir:

Tradução: tradução da versão original da WSS, em inglês, para o idioma português brasileiro, realizada por dois tradutores, de forma individual e cegada, resultando em 2 versões (versão T1 e versão T2). As traduções foram registradas em uma planilha com descrição detalhada da tradução de cada sentença e elaboração de um relatório consubstanciado.

Síntese das Traduções: a equipe de pesquisadoras analisou cada sentença das versões traduzidas, resultando em uma versão síntese consolidada (T1-2), incorporando os melhores elementos de cada tradução inicial.

Comitê de especialistas: cinco experts analisaram a versão T1-2, indicando possíveis sugestões para ajuste das sentenças em relação à clareza, objetividade e adequação da

linguagem. As sugestões foram registradas em planilhas e realizou-se os ajustes necessários para garantir clareza e aplicabilidade no contexto brasileiro, resultando em uma versão pré-final.

Entrevistas Cognitivas (EC): As entrevistas foram realizadas de forma individual, online e gravadas por meio da plataforma *Google Meet*®. Os participantes responderam ao questionário sociodemográfico, laboral e de hábitos de vida e, posteriormente, analisaram, de forma qualitativa, cada sentença da versão pré-final do WSS. Para tal, o participante lia as sentenças em voz alta e descrevia sua compreensão e entendimento das sentenças. Por meio da técnica de sondagem verbal, o participante era estimulado a identificar problemas de redação, conceituação e formato das sentenças, bem como a propor sugestões em caso de dúvidas ou não compreensão das mesmas. As sugestões indicadas pelos participantes foram compiladas em uma planilha e a equipe de pesquisadoras verificava a necessidade de ajustes e adequações nas sentenças, a partir das sugestões dos participantes.

Retrotradução: a versão pré-final, em português, ajustada após as EC, foi traduzida para o idioma original, inglês, de forma independente e cegada, por dois tradutores, nativos no idioma do instrumento e fluentes no idioma de tradução, resultando em duas versões retrotraduzidas (TB3 e TB4). As retrotraduções foram registradas em uma planilha com descrição detalhada da tradução de cada sentença e, após análise e consolidação pela equipe de pesquisadoras, resultou em uma versão final, única, (TB3-4), que incorporou os melhores elementos de cada retrotradução.

Aprovação do autor: A versão pré-final, retrotraduzida em inglês, foi diagramada e, juntamente com a versão pré-final em português, foi enviada ao autor do instrumento original, que a aprovou, sendo denominada *Workplace Support Scale* Brasil (WSS-BR).

Procedimentos de análise dos dados

As etapas tradução, síntese da tradução e comitê de especialistas resultaram em relatórios descritivos, elaborados em planilhas do programa Excel for Windows®, versão 2015. Cada sentença das duas traduções (T1 e T2) foi analisada de forma isolada, a partir da comparação das versões traduzidas com a versão original, em inglês, e consolidada em uma versão de consenso, referente à etapa de síntese das traduções. O mesmo procedimento de análise foi realizado na etapa do comitê de especialistas, em que as sugestões para cada sentença foram analisadas e comparadas entre si. A equipe de pesquisadoras compilou as sugestões e produziram a versão pré-final do WSS traduzido, buscando garantir clareza e aplicabilidade da escala no contexto brasileiro.

As Entrevistas Cognitivas foram descritas em uma planilha do programa Excel for Windows®, versão 2015, com as sugestões dos participantes para cada sentença. A análise da compreensão dos itens foi realizada de acordo com o sistema de avaliação de questionário intitulado *Question Appraisal System* (QAS-99) (Willis; Lessler, 1999). A cada rodada de EC, a equipe de pesquisadoras realizava os ajustes necessários nas sentenças, a fim de tornar a escala mais compreensível, coerente e adequada culturalmente possível.

Ao todo, foram produzidas sete versões e, para cada etapa, novas adequações e análises eram realizadas buscando melhor equivalência semântica, idiomática, experiencial e conceitual do WSS (Beaton *et al*, 2000). Foram adotadas as estratégias de triangulação de tradutores, saturação na coleta qualitativa e auditoria externa pelo autor da escala para assegurar credibilidade, transferibilidade e confirmabilidade dos achados, conforme preconizado por Lincoln & Guba (1985). Para caracterização dos trabalhadores com deficiência, participantes da etapa de Entrevista Cognitiva, empregou-se análise descritiva das variáveis referentes aos dados do questionário sociodemográfico, laboral e de hábitos de vida.

Resultados

Características dos participantes

Um total de 12 trabalhadores com deficiência foram recrutados entre novembro de 2024 a janeiro de 2025 e participaram de quatro rodadas de entrevistas cognitivas separadamente, garantindo que nenhuma das rodadas coincidisse com os mesmos participantes. Os entrevistados foram denominados P1 a P12, com média de 45,83 anos (DP=10,86). Havia um representante da região Norte e os outros participantes eram da região Sudeste do Brasil. As características sociodemográficas, laborais e clínicas dos participantes são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1. Características dos participantes. N=12, 2025.

Participante	Idade	Sexo	Escolaridade	Deficiência ou condição de saúde	Estado onde reside	Profissão
P1	59	Masculino	Superior	Deficiência Física	São Paulo	Psicólogo
P2	48	Masculino	Superior	TDAH[1]	Minas Gerais	Psicólogo
P3	52	Feminino	Superior	Deficiência Física	São Paulo	Analista de Marketing
P4	50	Masculino	Superior	Deficiência Física	Minas Gerais	Autônomo
P5	47	Feminino	Superior	Deficiência Visual	São Paulo	Professor
P6	36	Feminino	Superior	TDAH	Minas Gerais	Auxiliar de Serviços Gerais
P7	63	Feminino	Superior	Deficiência Física	São Paulo	Autônomo
P8	35	Masculino	Fundamental	TEA[2]	Minas Gerais	Operador de máquinas
P9	32	Masculino	Fundamental	TEA	Pará	Oficineiro
P10	32	Feminino	Fundamental	TEA	Minas Gerais	Vendedora
P11	57	Feminino	Fundamental	TEA	Minas Gerais	Faxineira
P12	39	Masculino	Superior	Deficiência Auditiva	Minas Gerais	Contador

[1] TDAH: Transtorno do Déficit da Atenção com Hiperatividade
[2] TEA: Transtorno do Espectro Autista
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Tradução do WSS

Durante o processo de tradução, a maioria dos termos e definições utilizados em português correspondiam aos termos originais em inglês. Das 30 sentenças que compõem a escala, 12 (40%) foram traduzidas de forma idêntica à versão original e outras 9 sentenças (30%) foram traduzidas utilizando palavras de significado equivalente, para garantir termos mais adequados, considerando as equivalências semântica, conceitual, idiomática e experiencial.

Nesta etapa, onde 9 sentenças precisaram de equivalência conceitual, alguns termos foram padronizados ao longo da escala. Por exemplo, a palavra "supportiveness" foi traduzida como "suporte", pois alternativas como "acolhimento" ou "assistividade" não se mostraram adequadas ao contexto da escala. Da mesma forma, o termo "neutral" foi traduzido como "nem bom, nem ruim", "nem pouco, nem algum" ou "não concordo, nem discordo", de acordo com o tipo de resposta exigida, visando manter a clareza e a equivalência de significado na cultura brasileira.

Das nove sentenças (30%) que apresentaram discordâncias entre as versões T1 e T2, a saber: "My company has a disability-friendly environment", traduzida como "Minha empresa possui um ambiente favorável às pessoas com deficiência", expressão mais alinhada com a terminologia utilizada no Brasil. Uma versão em português brasileiro (T1-2) foi definida e aprovada após uma rodada de consenso pelo Comitê de Especialistas.

Avaliação pelo Comitê de Especialistas

A segunda etapa consistiu na avaliação do comitê de especialistas que analisou a versão T1-2 e não indicou sugestões de alteração em nenhum dos 30 itens traduzidos. As 30 sentenças traduzidas para o português brasileiro podem ser observadas no Quadro 1.

Quadro 1. Versão Pré Final da Tradução da Escala WSS.

Versão Original	Versão T1-2
Workplace Support	Workplace Support Brasil – WSS - BR
Please answer the questions based upon your own EXPERIENCE or knowledge, NOT your opinion on what the ideal should be.	Por favor, responda às perguntas com base em sua própria EXPERIÊNCIA ou conhecimento, NÃO sua opinião sobre o que seria o ideal.
You may skip items that do not apply to you or that you do not understand.	Você pode pular os itens que não se aplicam a você ou os itens que você não entendeu
Relationship	Relacionamento
Very Bad	Muito Ruim
Bad	Ruim
Neutral	Nem Bom, nem ruim
Good	Bom
Very Good	Muito Bom
How do you rate your relationship with your coworkers?	Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho?
How do you rate your relationship with your employer/supervisor?	Como você avalia seu relacionamento com seu empregador/supervisor direto?
Supportiveness	Suporte
Not at all supportive	Nenhum suporte
Not Supportive	Pouco suporte
Neutral	Nem pouco, nem algum

Supportive	Algum suporte
Very supportive	Muito suporte
How do you rate the supportiveness from your coworkers?	Como você avalia o suporte de seus colegas de trabalho?
How do you rate the supportiveness from your employers/supervisors?	Como você avalia o suporte de seus empregadores/supervisores diretos?
Environment	Ambiente
Strongly disagree	Discordo Fortemente
Disagree	Discordo
Neutral	Não concordo nem discordo
Agree	Concordo
Strong Agree	Concordo Fortemente
My company has a disability-friendly environment (i.e., recruiting and employing persons with disabilities).	Minha empresa possui um ambiente **favorável** às pessoas com deficiência (ou seja, recruta e emprega pessoas com deficiência).
I felt accepted by my coworkers at the workplace where I requested or considered accommodations.	Eu me senti aceito pelos meus colegas de trabalho no ambiente onde eu requisitei ou considerei adaptações
The scale score is calculated by summing the six items together and dividing by six.	A pontuação da escala é calculada pela soma dos seis itens, dividida por seis
A higher score indicates a higher level of workplace support.	Uma pontuação mais alta indica um nível maior de suporte no ambiente de trabalho.
The scale indicated a good alpha level, ranging from .81-.86.	A escala indicou um bom índice do Alfa de Cronbach, variando de 0,81-

	0,86

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Apesar da boa satisfação geral e compreensão da versão em português do WSS pelos especialistas, durante as EC os trabalhadores com deficiência indicaram alguns termos pouco claros, o que foi um forte indicador de que adaptações eram necessárias. O quadro 2 apresenta as dúvidas das participantes com relação à clareza de cada item, de acordo com a rodada de EC.

Na primeira rodada de EC, os participantes relataram dificuldades nas sentenças que continham as palavras/ expressões "empregador/supervisor direto", (P3) bem como à categoria de resposta “nem pouco, nem algum”, (P1) presente na dimensão “Suporte”. As dificuldades apontadas foram classificadas em duas categorias, seguindo as recomendações de Willis e Lessler (1999): *informação ausente* e *falta de clareza*. As pesquisadoras optaram por manter o formato das sentenças e aguardar os resultados da segunda rodada de EC. Como as dificuldades de clareza e ausência de informações relevantes nas mesmas sentenças permaneceram entre os participantes na segunda rodada de EC, as pesquisadoras optaram por exibir as sentenças dos domínios xx de forma isolada, uma a uma, juntamente com versões alternativas, sugeridas pelos participantes da segunda rodada (P4, P5 e P6) com o objetivo de fornecer opções para a escolha dos próximos entrevistados, na terceira rodada.

Na terceira rodada as modificações em todas as dimensões (“Relacionamento”, “Suporte” e “Ambiente”) foram: “Como você avalia seu relacionamento com seu empregador/supervisor direto?” gerou dúvidas quanto à aplicabilidade em diferentes contextos laborais. Assim, além da sentença traduzida, foram testadas duas variações: (2) “Como você avalia seu relacionamento com seu chefe/coordenador?” e (3) “Como você avalia seu relacionamento com seu chefe/coordenador/empregador/supervisor direto?”, as quais contemplam uma maior diversidade de vínculos empregatícios (servidor público, CLT, autônomo, etc) sem perder a clareza conceitual. A opção 3 foi

apontada por todos os participantes das rodadas 3 e 4 como a sentença com maior abrangência e representatividade.

Na terceira rodada de EC, foram oferecidas duas opções: “suporte” e “suporte/apoio”. Ainda assim, os participantes (P7, P8 e P9) reforçaram a preferência pela palavra “suporte”. Ainda, na dimensão “Suporte”, o padrão de resposta “nem pouco, nem algum” mostrou-se de difícil compreensão pelos participantes, especialmente por não transmitir de forma clara a ideia de neutralidade. Como proposta, utilizou-se o termo “neutro” que foi melhor compreendido pelos participantes das rodadas 3 e 4, por transmitir com objetividade a ideia de uma posição intermediária entre extremos.

Na dimensão “Ambiente”, a sentença *“Minha empresa possui um ambiente favorável às pessoas com deficiência (ou seja, recruta e emprega pessoas com deficiência)”* apresentou falta de clareza (P1 a P6) e a presença de termos vagos ou indefinidos (P1 A P6) nas duas rodadas iniciais das EC. Os participantes relataram que a proposta de associar a inclusão apenas ao ato de recrutar e empregar mostrou-se inadequada no contexto brasileiro, uma vez que, diferentemente do cenário norte-americano, a contratação de pessoas com deficiência é prevista legalmente pela Lei de Cotas e não constitui, por si só, um indicador de cultura inclusiva. Diante desse impasse, o autor da escala foi acionado para auxiliar na busca de termos que preservassem a ideia original, mas que fossem condizentes com a realidade brasileira. A partir dessa interlocução, a sentença original foi reformulada e desmembrada em duas versões: (1) *“Minha empresa possui um ambiente favorável às pessoas com deficiência (ou seja, recruta e emprega pessoas com deficiência, possui uma cultura de aceitação e acolhimento das deficiências, e realiza medidas proativas para ajudar pessoas com deficiência)”* e (2) *“Minha empresa possui um ambiente favorável às pessoas com*

deficiência (ou seja, possui uma cultura de aceitação e acolhimento das deficiências, e realiza medidas proativas para ajudar pessoas com deficiência)". As duas opções foram apresentadas separadamente aos participantes da 3ª rodada, que optaram unanimemente pela segunda versão, considerada mais precisa e alinhada ao conceito de inclusão no Brasil. Essa também foi a escolha confirmada pelos participantes na quarta rodada de EC.

Termos como "requisitei" e "considerei adaptações", descritos na sentença "Eu me senti aceito pelos meus colegas de trabalho no ambiente onde eu requisitei ou considerei adaptações" demonstram dificuldade de entendimento pelos participantes das rodadas 2 (P5) e 3 (P7). Com o objetivo de apoiar a identificação de alternativas linguísticas mais claras, as pesquisadoras apresentaram uma explicação detalhada sobre o objetivo desta sentença na escala. Assim, os participantes da rodada 3 de EC sugeriram a reformulação da sentença para: "Eu me senti aceito pelos meus colegas de trabalho quando eu pedi ou considerei adaptações". Na 4ª rodada das EC, os participantes indicaram uma outra opção que foi melhor compreendida e incluída na tradução final da escala, de acordo com os resultados da quarta rodada: "Eu me senti aceito pelos meus colegas de trabalho quando eu pedi ou pensei em pedir alguma adaptação".

As dúvidas e dificuldades de compreensão tanto dos itens de respostas, quanto das sentenças foram 100% solucionadas na quarta rodada de EC. Esta versão da escala foi submetida a retrotradução (etapa 4) que, após avaliada pelas pesquisadoras, foi apresentada e discutido com o autor principal do instrumento (etapa 5), juntamente com a versão final traduzida do WSS resultante da etapa 4. O autor aprovou a versão final traduzida/retrotraduzida da escala (Quadro 3).

Quadro 2. Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99) para as entrevistas cognitivas.

Sentenças	Participantes											
	Rodada 1			Rodada 2			Rodada 3			Rodada 4		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Workplace Support Scale Brasil – WSS-BR												
Por favor, responda às perguntas com base em sua própria EXPERIÊNCIA ou conhecimento, NÃO sua opinião sobre o que seria o ideal.												
Você pode pular os itens que não se aplicam a você ou os itens que você não entendeu												
Relacionamento												
Muito Ruim												
Ruim												
Nem Bom, nem Ruim												
Bom												
Muito Bom												
Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho?												
Como você avalia seu relacionamento com seu empregador/supervisor			3b									

direto?												
Suporte				3c								
Nenhum suporte												
Pouco suporte												
Nem pouco, nem algum	1b			7b,7c	7b	7b	7b	7b	7b			
Algum suporte												
Muito suporte												
Como você avalia o suporte de seus colegas de trabalho?												
Como você avalia o suporte de seus empregadores/supervisores diretos?												
Ambiente												
Discordo Fortemente												
Discordo												
Não concordo nem discordo												
Concordo												
Concordo Fortemente												
Minha empresa possui um ambiente favorável às pessoas com deficiência (ou seja, recruta e emprega pessoas com deficiência).				3b, 3c	3b, 3c	3b, 3c	3c	3c	3c			
Eu me senti aceito pelos meus colegas de trabalho no ambiente onde eu requisitei ou considerei adaptações				3b	3b	3b	3a			3b	3b	

A pontuação da escala é calculada pela soma dos seis itens, dividida por seis												
Uma pontuação mais alta indica um nível maior de suporte no ambiente de trabalho.												
A escala indicou um bom índice do Alfa de Cronbach, variando de 0,81-0,86												

1b: informações faltando.

3a: falta clareza na redação.

3b: os termos são pouco claros ou indefinidos.

3c: existem várias maneiras de interpretar a pergunta ou decidir o que deve ser incluído ou excluído.

7b: equívocos entre as categorias de pergunta e resposta.

7c: termo(s) técnico(s) são indefinidos, pouco claros ou complexos.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Quadro 3. Comparação entre a versão final traduzida e a versão retrotraduzida.

Versão Final Traduzida	**Versão Retrotraduzida**
Workplace Support BR	Workplace Support BR
Por favor, responda às perguntas com base em sua própria EXPERIÊNCIA ou conhecimento, NÃO sua opinião sobre o que seria o ideal.	Please answer the questions based on your own EXPERIENCE or knowledge, NOT your opinion on what should be ideal.
Você pode pular os itens que não se aplicam a você ou os itens que você não entendeu	You may skip items that do not apply to you or items you do not understand.
Relacionamento	Relationship
Muito Ruim	Very Bad
Ruim	Bad
Nem Bom, nem Ruim	Neither bad, nor good
Bom	Good
Muito Bom	Very Good
Como você avalia seu relacionamento com seus colegas de trabalho?	How do you rate your relationship with your colleagues?
Como você avalia seu relacionamento com seu empregador/ supervisor direto/chefe/ coordenador?	How do you rate your relationship with your employer/ direct supervisor/ boss/ coordinator?
Suporte	**Support**
Nenhum suporte	No support

Pouco suporte	Little support
Neutro	Neutral
Algum suporte	Some support
Muito suporte	A lot of support
Como você avalia o suporte de seus colegas de trabalho?	How do you rate the support from your coworkers?
Como você avalia o suporte de seus empregadores/ supervisores diretos chefes/ coordenadores?	How do you rate the support from your employers/ direct supervisors/ bosses/ coordinators?
Ambiente	Environment
Discordo Fortemente	Strongly disagree
Discordo	Disagree
Não concordo nem discordo	I neither agree, nor disagree
Concordo	Agree
Concordo Fortemente	Strongly Agree
Minha empresa possui um ambiente favorável às pessoas com deficiência (ou seja, possui uma cultura de aceitação e acolhimento das deficiências, e realiza medidas proativas para ajudar pessoas com deficiência).	My company has a disability-friendly environment (i.e., it has a culture of acceptance and embracing disabilities, and takes proactive steps to help people with disabilities)
Eu me senti aceito pelos meus colegas de trabalho quando eu pedi ou pensei em pedir alguma adaptação.	I felt accepted by my coworkers when I requested or thought about requesting an accommodation.
A pontuação da escala é calculada pela soma dos seis itens, dividida por seis	The scale score is calculated by adding the six items and dividing them by six.

Uma pontuação mais alta indica um nível maior de suporte no ambiente de trabalho.	A higher score indicates a higher level of support in the workplace.
A escala indicou um bom índice do Alfa de Cronbach, variando de 0,81-0,86	The scale indicated a good Cronbach's Alpha index, ranging from 0.81 to 0.86.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Discussão

A adaptação transcultural da escala *Workplace Support Scale* Brasil para pessoas com deficiência revelou-se um processo que exigiu atenção minuciosa às nuances linguísticas, culturais e legais do contexto brasileiro. Optou-se por manter o título original da escala *Workplace Support Scale* (WSS), acrescido da sigla 'BR', a fim de preservar sua identidade internacional e garantir o reconhecimento da versão brasileira como uma adaptação transcultural, conforme recomendam Beaton *et al*. (2000) no processo de equivalência semântica, idiomática, experiencial e conceitual.

A escolha do termo "suporte" como tradução para a dimensão original foi amplamente aceita pelos participantes, em detrimento de termos como "assistividade" e "acolhimento", que, embora semanticamente próximos, não são de uso comum no Brasil. Os participantes sugeriram a palavra “apoio” como mais comum e compreensível. No entanto, ao serem questionados sobre qual termo preferiam para compor a versão final da escala, todos os participantes mantiveram a escolha por “suporte”. Essa preferência reforça a importância da seleção de terminologias que ressoem com a experiência cotidiana dos respondentes, conforme discutido por Oliveira, *et al*. (2023) em estudo sobre adaptação de escalas psicométricas.

No contexto da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, o conceito "suporte" é multifacetado. Segundo Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014), pode ser dividido em duas dimensões principais: suporte social e suporte organizacional. O suporte social refere-se às relações interpessoais e ao clima de confiança entre colegas e gestores, proporcionando pertencimento e valorização. Já o suporte organizacional compreende políticas, práticas e recursos voltados à equidade, como adaptações físicas e tecnológicas que garantam acessibilidade e oportunidades reais de desenvolvimento.

A percepção de suporte, tanto por parte de colegas quanto da própria organização, é um fator central para a experiência de inclusão. Essa dimensão foi identificada também no estudo de Oscar, *et al* (2025), ao investigar barreiras e facilitadores para admissão e manutenção no emprego de servidores com deficiência em universidades públicas brasileiras. No referido trabalho, participantes relataram barreiras atitudinais, como a ausência de adaptações e falta de reconhecimento das necessidades específicas dos servidores com deficiência. Também foram mencionadas dificuldades com colegas de trabalho, especialmente em relação a preconceito na comunidade ou junto à chefia e situações de exclusão que configuram barreiras atitudinais e de comunicação/informação. Em contrapartida, alguns participantes apontaram sobre o apoio dos colegas e equipe do setor, reportando as ações dessas pessoas alinhadas com o respeito à diversidade para o exercício do cargo. Esses relatos reforçam a importância de identificar o suporte percebido no ambiente institucional e interpessoal, o que corrobora diretamente com os objetivos da *Workplace Support Scale Brasil* ao avaliar essas dimensões no contexto de trabalho.

A reformulação da sentença relacionada a um “ambiente favorável às pessoas com deficiência”, inicialmente associada apenas à contratação de pessoas com deficiência, também merece destaque, uma vez que exigiu dos entrevistados e das pesquisadoras discussões acerca do termo mais adequado ao contexto brasileiro. A versão final, que incorpora elementos como cultura de aceitação e ações proativas, foi preferida pelos participantes por refletir de forma mais abrangente os princípios de inclusão no Brasil. Essa mudança vai ao encontro da crítica feita por Griep *et al*. (2022), de que adaptar escalas exige considerar os marcos culturais e legais, sem incorrer em reducionismos conceituais.

É fundamental diferenciar um ambiente apenas "favorável" de um ambiente verdadeiramente "inclusivo". Enquanto o primeiro pode se restringir à ausência de barreiras visíveis ou ao cumprimento da legislação, o segundo pressupõe ações intencionais e contínuas

para eliminar barreiras atitudinais, arquitetônicas e de gestão. Monteiro, *et al*. (2011) ressaltam que a inclusão real requer o engajamento coletivo da organização, por meio de processos educativos e de sensibilização que valorizem a diversidade.

Santos e Souza (2022) em sua revisão da literatura, destacam que muitas empresas ainda contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir cotas legais, sem oferecer os suportes necessários para sua permanência e desenvolvimento. Algumas organizações utilizam a imagem das pessoas com deficiência como estratégia de marketing inclusivo, sem uma transformação real de seus ambientes de trabalho.

Na categoria "Rompendo as barreiras", esses autores enfatizam que a verdadeira inclusão requer a transformação dos espaços de trabalho em ambientes de cuidado e justiça social. Isso vai além da simples adaptação física, exigindo o reconhecimento e valorização das capacidades das pessoas com deficiência, além de um compromisso genuíno com a diversidade como ativo organizacional.

Dutra, *et al*. (2020) evidenciam que, apesar dos avanços em termos de legislação, ainda persistem, no contexto de inclusão de pessoas com deficiência, ausência de acessibilidade e/ou adaptação das empresas e barreiras relacionais importantes no ambiente de trabalho. Essas barreiras comprometem a vivência de uma inclusão plena. Em contraponto, o presente estudo propõe justamente o uso de uma escala que busca mensurar o suporte percebido por trabalhadores com deficiência, tanto no nível interpessoal (colegas e gestores) quanto organizacional (políticas e práticas institucionais). Ao captar essas percepções, a escala oferece uma ferramenta concreta para identificar ambientes que, embora aparentemente acessíveis, ainda carecem de relações inclusivas e acolhedoras. Assim, o instrumento se propõe não apenas a medir, mas a provocar reflexões e transformações que possam efetivamente enfrentar as barreiras atitudinais apontadas na literatura.

Além disso, a substituição da expressão “requisitei ou considerei adaptações” por “pedi ou pensei em pedir alguma adaptação” demonstrou o quanto o uso de uma linguagem acessível e informal pode impactar na clareza e validade das respostas. Segundo Mograbi *et al*. (2018), a precisão linguística é um dos pilares da validade semântica em processos de adaptação transcultural.

Por fim, a adoção do termo “neutro” em lugar de “nem pouco, nem algum” no padrão de resposta mostrou-se eficaz e bem aceita. A escolha se alinha à recomendação de Beaton *et al*. (2000), que destacam a importância de manter as equivalências conceitual, idiomática, experiencial e semântica entre as versões da escala.

Nesse sentido, o uso de escalas que investiguem o suporte percebido por PcD no ambiente de trabalho é essencial. A escala pode oferecer evidências que subsidiam a construção de políticas públicas, a avaliação de práticas inclusivas e o fortalecimento de culturas organizacionais baseadas na justiça social e na equidade.

Referências

BOSTON CONSULTING GROUP BCG. (2023). People Strategy: Including Workers with Disabilities. https://www.bcg.com/publications/2023/devising-people-strategy-for-employees-with-disabilities-in-the-workplace

BEATON, D. E. *et al.* Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. Spine, v. 25, n. 24, p. 3186–91, 2000.

BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: some considerations. Paidéia (Ribeirão Preto), v. 22, n. 53, p. 423–432, 2012.

BUSINESS DISABILITY FORUM. (2023). Great Big Workplace Adjustments Survey. https://businessdisabilityforum.org.uk/

COSTER WJ, MANCINI MC. Recomendações para a tradução e adaptação. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2015 jan./abr.; v. 26, n. 1 p; 50-7.

CRUCIANI, F. *et al.* Tradução e adaptação do instrumento WHOQOL-DIS para a população brasileira. Rev. Bras. Saúde Mater. Infant., Recife, v.11, n.2, p.171-181, abr./jun. 2011.

DONG, S.; LUCAS, M. S. An Analysis of Disability, Academic Performance, and Seeking Support in One University Setting. Career Development and Transition for Exceptional Individuals, v. 39, n. 1, p. 47–56, 4 mar. 2013.

DONG, S. (2018). Assessing workplace accommodation requests among older workers. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 61*(2), 101–111. https://doi.org/10.1177/0034355216687286.

DONG S, ETO O, LIU L, VILLAQUIRAN A. Examining psychosocial factors associated with receiving workplace accommodations among people with disabilities. Work. 2023;75(3):799-811. doi: 10.3233/WOR-220230.

DUTRA, F. C. M. S. E ., PAZ, I. T. M., CAVALCANTI, A., ARAMAKI, A. L., & KOSOSKI, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional, 28(1), 147–163. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724

GOMES, I. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda - Agência de Notícias. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br

GRIEP, R. H. *et al.* Adaptação transcultural de escalas de discriminação e vigilância no ELSA-Brasil. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 56, n. 110, p. 1-12, 2022. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/205741

LINCOLN, Y. S., & GUBA, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.

MARINACI, T. *et al.* An Inclusive Workplace Approach to Disability through Assistive Technologies: A Systematic Review. Disability and Rehabilitation: Assistive Technology, 2023.

MOGRABI, D. C. *et al*. Cross-cultural adaptation and validation of the Brazilian version of the Beliefs about Emotions Scale. Trends in Psychiatry and Psychotherapy, v. 40, n. 1, p. 21-28, 2018.

MOKKINK, L. B. *et al.* (2019). COSMIN risk of bias checklist for systematic reviews of Patient-Reported Outcome Measures. *Quality of Life Research*, 29, 1055-1072.

MONTEIRO, L. G. *et al.* Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011

MUHIA, N. *et al.* Social inclusion of persons with disability in employment: perspectives from employers and employees in Kenya. Frontiers in Rehabilitation Sciences, 2023.

OLIVEIRA, E. P. *et al.* Adaptação transcultural e evidências de validade psicométrica da Family Health Scale para o português brasileiro. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 39, n. 2, e00084323, 2023.

GONZAGA FRANÇA OSCAR, S.; CAETANO MARTINS SILVA E DUTRA, F.; CAVALCANTI, A. Servidores com deficiência no ensino superior público: barreiras e oportunidades: Employees with disabilities in public higher education: barriers and opportunities. Revista Cocar, *[S. l.]*, n. 34, 2025. Disponível em: https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/10130. Acesso em: 9 set. 2025.

SANTOS, SAMARA FERNANDES DOS; SOUZA, DANIEL CERDEIRA DE. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – revisão da literatura. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 11, n. 14, e376811412939, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i14.12939.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014.

TORRES, M. X.; VIRGÍNIA, T. M.; SCHALL, V. T. Adaptação transcultural de instrumentos de avaliação de saúde: aspectos metodológicos. Rev. Panam. Salud Pública, v. 17, n. 3, p. 156–161, 2005

WILLIS, G. B. Cognitive interviewing: a tool for improving questionnaire design. 1. ed. New York: SAGE Publications, 2004. 352p.

WILLIS G, LESSLER J. Question Appraisal System QAS-99. [s.l: s.n.]. [citado 2023 nov 01]. Disponível

WILLIS, Gordon B.; LESSLER, Judith T. **Question Appraisal System (QAS-99)**. Rockville, MD: Research Triangle Institute (RTI), Aug. 1999. Relatório técnico / Manual. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/267938670_Question_Appraisal_System_QAS-99_By

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo realizar a tradução, validação e adaptação transcultural da *Workplace Support Scale* (WSS), desenvolvida por Shengli Dong (2013), para o contexto sociocultural brasileiro, seguindo as recomendações metodológicas propostas por Beaton *et al.* (2000) e outros guias e recomedações disponíveis na literaura (Wild *et al*, 2005; Borsa *et al*., 2012; Coster e Mancini, 2015). O processo foi conduzido de forma rigorosa, contemplando as etapas de tradução inicial, síntese, avaliação por comitê de especialistas, retrotradução, entrevistas cognitivas e aprovação do autor original.

A disponibilização da versão brasileira da escala, denominada *Workplace Support Scale* – Brasil (WSS-BR), representa um avanço para a pesquisa e a prática profissional no campo da inclusão laboral de pessoas com deficiência. A escala, ao mensurar a percepção de suporte recebido no ambiente de trabalho, poderá subsidiar a atuação de gestores, terapeutas ocupacionais e equipes multiprofissionais na identificação de barreiras e recursos de apoio, favorecendo a proposição de intervenções mais efetivas. Além disso, a WSS-BR constitui um recurso valioso para o monitoramento de políticas públicas de inclusão produtiva, permitindo avaliar, de forma sistemática, se o suporte recebido favorece a permanência de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal.

Entre os pontos fortes do estudo, destaca-se a observância às diretrizes metodológicas internacionalmente reconhecidas, assegurando as equivalências semântica, idiomática, conceitual e experiencial da versão brasileira. Outro aspecto positivo refere-se à participação de trabalhadores com deficiência de diferentes estados do país, o que contribuiu para ampliar a representatividade cultural do processo de adaptação. Cabe ressaltar que o presente estudo se restringiu à etapa de tradução e adaptação transcultural, não contemplando a mensuração de outras propriedades psicométricas da WSS-BR, tais como as medidas de confiabilidade e outras medidas de validade. A mensuração desses índicesa qual deverá ser realizada em pesquisas futuras.

Conclui-se que a WSS-BR apresenta equivalência em relação à versão original, configurando-se como um instrumento adaptado ao contexto brasileiro e com potencial de utilização tanto em investigações acadêmicas quanto em práticas voltadas à promoção da inclusão laboral. Recomenda-se que estudos subsequentes se concentrem na mensuração de outras propriedades psicométricas da escala, assegurando sua confiabilidade e validade. Tais

investigações contribuirão para consolidar a WSS-BR como um instrumento de avaliação robusto, capaz de orientar práticas clínicas, ações institucionais e políticas públicas que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado da ação coletiva. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Eds.). *Além da fábrica: Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 213-224.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BOSTON CONSULTING GROUP (BCG). *People Strategy: Including Workers with Disabilities*. 2023. Disponível em: https://www.bcg.com/publications/2023/devising-people-strategy-for-employees-with-disabilities-in-the-workplace. Acesso em: 9 set. 2025.

BEATON, D. E. *et al*. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, 2000.

BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: some considerations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 22, n. 53, p. 423-432, 2012.

BRASIL. *Lei nº 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 17 mar. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 3.298,* de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 3.956,* de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2001.

BRASIL. *Decreto nº 5.296,* de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000, estabelecendo normas e critérios para promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação em Saúde. *Epidemiologia das causas externas no Brasil: morbidade por acidentes e violências*. Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

BRUNORO, C. M.; MONTEDO, U. B.; MASCIA, F. L.; SZNELWAR, L. I. Qual é o sentido do trabalho? In: BRAATZ, D.; ROCHA, R.; GEMMA, S. (Orgs.). *Engenharia do trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto*. Santana de Parnaíba: Ex Libris Comunicação, 2021.

BUSINESS DISABILITY FORUM. *Great Big Workplace Adjustments Survey*. 2023. Disponível em: https://businessdisabilityforum.org.uk/. Acesso em: 9 set. 2025.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. (Orgs.). *Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: orientações para organizações contratantes*. Araraquara: Letraria, 2017.

COUTINHO, B. G. *et al*. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 561-573, 2017.

COSTER, W. J.; MANCINI, M. C. Recomendações para a tradução e adaptação. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 26, n. 1, p. 50-57, jan./abr. 2015.

CRUCIANI, F. *et al*. Tradução e adaptação do instrumento WHOQOL-DIS para a população brasileira. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, Recife, v. 11, n. 2, p. 171-181, abr./jun. 2011.

DONG, S.; LUCAS, M. S. An analysis of disability, academic performance, and seeking support in one university setting. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, v. 39, n. 1, p. 47-56, 2013.

DONG, S. Assessing workplace accommodation requests among older workers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, v. 61, n. 2, p. 101-111, 2017.

DONG, S. (2018). Assessing workplace accommodation requests among older workers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, v. 61, n. 2, p. 101-111, 2018. DOI: 10.1177/0034355216687286.

DONG, S.; ETO, O.; LIU, L.; VILLAQUIRAN, A. Examining psychosocial factors associated with receiving workplace accommodations among people with disabilities. *Work*, v. 75, n. 3, p. 799-811, 2023. DOI: 10.3233/WOR-220230.

DONG, S.; ETO, O.; SPITZ, C. Barriers and facilitators to requesting accommodation among individuals with psychiatric disabilities: a qualitative approach. *Journal of Vocational Rehabilitation*, v. 55, n. 2, p. 207-218, 2021. DOI: 10.3233/jvr-211157.

FIGARO, R. A. *Comunicação e trabalho: estudo de recepção – o mundo do trabalho como mediação da comunicação*. São Paulo: Anita Garibaldi/Fapesp, 2001.

FOLLMER, K. B.; JONES, K. S. Mental illness in the workplace: an interdisciplinary review and organizational research agenda. *Journal of Management*, v. 44, n. 1, p. 325-351, 2018.

GIGNAC, M. A.; CAO, X.; MCALPINE, J. Availability, need for, and use of work accommodations and benefits: are they related to employment outcomes in people with arthritis? *Arthritis Care & Research*, v. 67, n. 6, p. 855-864, 2015. DOI: 10.1002/acr.22508.

GOMES, I. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. *Agência IBGE Notícias*, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br. Acesso em: 9 set. 2025.

GUILLÉMIN, F.; BOMBARDIER, C.; BEATON, D. E. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, v. 46, n. 12, p. 1417-1432, 1993.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 9. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

KAVA, C. M. *et al*. The Workplace Support for Health Scale: reliability and validity of a brief scale to measure employee perceptions of wellness. *American Journal of Health Promotion*, v. 35, n. 2, p. 179-185, 2020.

LEITE, F. P. A. *Cidades acessíveis*. São Paulo: SRS Editora, 2012.

LINDSAY, S.; CAGLIOSTRO, E.; CARAFA, G. A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, v. 40, n. 25, p. 2971-2986, 2018. DOI: 10.1080/09638288.2017.1363824.

LOPES, M. C. R. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 7, n. 1, p. 91-113, 2009.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. *Revista Laborativa*, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020.

MAIA, A. M. C. *O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho*. São João del-Rei: UFSJ, 2014. Disponível em: https://www.ufsj.edu.br. Acesso em: 9 set. 2025.

MARINACI, T. *et al.* An inclusive workplace approach to disability through assistive technologies: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 2023.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016.

MOKKINK, L. B.; PRINSEN, C. A. C.; PATRICK, D. L.; ALONSO, J.; BOUTER, L. M.; de VET, H. C. W.; TERWEE, C. B. *COSMIN Study Design Checklist for Patient-Reported Outcome Measures (PROMs). Version July 2019.* Amsterdam, The Netherlands: COSMIN Steering Committee, 2019.

MUHIA, N. *et al.* Social inclusion of persons with disability in employment: perspectives from employers and employees in Kenya. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 2023.

SANTOS, B. de S. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*. São Paulo: Cortez, 2001.

SIQUEIRA, M. M. M. Construção e validação da Escala de Percepção de Suporte Social. *Psicologia em Estudo*, v. 13, n. 2, p. 381-388, 2008.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. DOI: 10.1590/S1413-65382005000200008.

TORRES, M. X.; VIRGÍNIA, T. M.; SCHALL, V. T. Adaptação transcultural de instrumentos de avaliação de saúde: aspectos metodológicos. *Revista Panamericana de Saúde Pública*, v. 17, n. 3, p. 156-161, 2005.

VICENTIN, P. M.; TANAKA, T. F.; CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R.; JUNIOR, E. G. A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência. *Revista Laborativa*, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr. 2021.

WAGNER, J., III; HOLLENBECK, J. *Comportamento organizacional*. Trad. C. K. Moreira. São Paulo: Saraiva, 2006.

WANG, J.; PATTEN, S.; CURRIE, S.; SAREEN, J.; SCHMITZ, N. Perceived needs for and use of workplace accommodations by individuals with a depressive and/or anxiety disorder.

Journal of Occupational and Environmental Medicine, v. 53, n. 11, p. 1268-1272, 2011. DOI: 10.1097/JOM.0b013e31822cfd82.

WILLIS, G. B. *Cognitive interviewing: a tool for improving questionnaire design*. New York: SAGE Publications, 2004.

WILLIS, Gordon B.; LESSLER, Judith T. **Question Appraisal System (QAS-99)**. Rockville, MD: Research Triangle Institute (RTI), Aug. 1999. Relatório técnico / Manual. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/267938670_Question_Appraisal_System_QAS-99_By

APENDICES E ANEXOS

ANEXO A

Fabiana Caetano Dutra <fabiana.dutra@uftm.edu.br>

Request for authorization for translation, cultural adaptation and validation

Shengli Dong <sdong3@fsu.edu> 2 de agosto de 2023 às 15:37
Para: Fabiana Caetano Dutra <fabiana.dutra@uftm.edu.br>

Dear Dr. Fabiana Caetano Dutra,

Thank you so much for reaching out to me and requesting the measure. You have my full approval. If you have any questions to the measure, I will be more than happy to answer the questions.

It seems that we have a lot of shared research interests. It will a great honor to collaborate with you on future research projects such as cross-country comparison studies. Look forward to hearing more on your studies.

Respectfully,

Shengli

ShengLi Dong, Ph.D.,

Associate Professor

Psychological and Counseling Services

Dept. of Educational Psychology and Learning Systems

College of Education

Florida State University

1114 W. Call Street

Tallahassee, FL 32306-4453

Phone:(850) 645-0344

Fax: (850) 644-8776

Email: sdong3@fsu.edu

Zoom: https://fsu.zoom.us/my/shenglidong

https://orcid.org/0000-0003-2915-5332

From: Fabiana Caetano Dutra <fabiana.dutra@uftm.edu.br>
Date: Wednesday, August 2, 2023 at 9:05 AM
To: Shengli Dong <sdong3@fsu.edu>
Subject: Request for authorization for translation, cultural adaptation and validation

ANEXO B

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DA WORKPLACE SUPPORT SCALE
Pesquisador: Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra
Área Temática:
Versão: 1
CAAE: 82236224.2.0000.5154
Instituição Proponente: Universidade Federal do Triangulo Mineiro
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.025.857

Apresentação do Projeto:
As informações elencadas nos campos ¿Apresentação do Projeto¿, ¿Objetivo da Pesquisa¿ e ¿Avaliação dos Riscos e Benefícios¿ foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2381740.pdf, de 12/08/2024) e do Projeto Detalhado (Protocolo_CEP_traducao_WSS.docx, de 12/08/2024).

Segundo os pesquisadores:
"A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal traz diversas vantagens em termos pessoais, econômicos e sociais. Além de proporcionar autonomia, maior bem-estar psicológico e segurança financeira, também auxilia na construção de um senso de propósito para suas vidas. Por outro lado, a ausência de oportunidades de emprego significativas pode resultar em baixa autoconfiança, restrição de oportunidades profissionais e aumento das desigualdades em termos de saúde e situação econômica precária (DONG, 2023). Assim, apesar da importância do trabalho e do emprego, a privação de direitos de oportunidades laborais equitativas e os desafios de inclusão no mercado de trabalho são comuns entre as pessoas com deficiência.
Diferentes políticas públicas, como a Lei de Cotas (BRASIL, 1991), visam a inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. No entanto, estudos têm apontado dificuldades no cumprimento dessas leis e na efetiva inclusão dessas pessoas (NEVES, 2018;

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

DUTRA, 2020). Entre as principais barreiras relatadas na literatura, pode-se citar: a existência de barreiras arquitetônicas que dificultam a mobilidade de pessoas com deficiência, a falta de conhecimento sobre as diferentes deficiências, resistência por parte de chefias e gerentes, postura protecionista da família, baixa escolaridade e falta de qualificação profissional, inflexibilidade em relação aos requisitos necessários para as vagas, falta de recursos das instituições para promover a qualificação profissional, bem como receio das empresas de serem penalizadas ou multadas por não cumprirem a legislação (CABRAL, 2023; CRUZ, 2023, NEVES, 2018).
Além dessas barreiras, as empresas também fundamentam a não contratação de PCDs na dificuldade de encontrar candidatos que atendam às suas necessidades, especialmente no que diz respeito à baixa escolaridade e falta de qualificação profissional (LINDSAY, et al,2018). Outro fator identificado em algumas pesquisas está relacionado à falta de adoção de práticas de gestão que visam minimizar as desvantagens enfrentadas pelas pessoas com deficiência, em contraponto à necessidade de preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho (LINDSAY, et al,2018, CABRAL, 2023). Desta forma, investigar sobre as barreiras existentes, adaptações necessárias nos locais de trabalho, fatores psicossociais, conhecimento dos trabalhadores sobre leis para pessoas com deficiência, entre outros fatores, torna-se fundamental para proporcionarmos ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e produtivos a todos.
Em 2022, o mercado de trabalho no Brasil contou com 99,3 milhões de pessoas empregadas, das quais 4,7% eram pessoas com deficiência. Entre as mulheres ocupadas, 5,4% tinham deficiência, enquanto entre os homens esse número era de 4,1%. A Região Sudeste, apesar de possuir o maior número absoluto de pessoas com deficiência empregadas, com cerca de 1,8 milhão, apresentava a menor taxa de participação desse grupo, representando apenas 4,0% do total. Já as regiões Norte (5,8%) e Nordeste (5,7%) apresentaram as maiores proporções de pessoas com deficiência entre os ocupados (BRASIL, 2023). Os ajustes no local de trabalho permitem que trabalhadores com necessidades específicas trabalhem de forma segura e produtiva e facilitam a participação igualitária e melhores oportunidades de emprego para pessoas com deficiência (DAVIES, 2022). As empresas que realizam adaptações no ambiente de trabalho atraem e mantem talentos diversos, incluindo pessoas com deficiência. Por outro lado, a falta de acomodação e ajustes razoáveis podem prejudicar a contratação e a retenção de trabalhadores e, de acordo com a Lei dos Americanos com Deficiência (ADA), pode ser considerada uma forma de discriminação no local de trabalho

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

(FOLLMER, et al, 2024).

No Brasil, não encontramos instrumentos/escalas que avaliam o apoio recebido às pessoas com deficiência para a aquisição das adaptações no local de trabalho e a satisfação e o desempenho no trabalho associados à oferta dessas adaptações. Na ausência de instrumentos nacionais, é viável a utilização de questionários desenvolvidos em outras culturas, desde que sejam adaptados e validados para a cultura em que serão empregados (TORRES, VIRGINIA, SCHALL, 2005; CRUCIANE et al, 2011). O processo de adaptação oferece benefícios significativos, uma vez que, na maioria dos casos, os itens já foram submetidos a testes para avaliar sua qualidade psicométrica, permitindo a comparação dos dados obtidos em diferentes amostras e contextos, além de economizar tempo e trabalho para o pesquisador. (GUILEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993; BEATON et al, 2000; BORSA; DAMASIO, BANDEIRA, 2012)

No entanto, quando se deseja utilizar instrumentos, testes e escalas em um país diferente do de origem, é necessário submetê-los a um processo de tradução, validação e adaptação transcultural. Isso ocorre para garantir que esses instrumentos sejam aplicáveis e tenham uma linguagem adequada e coerente na cultura do país em questão. Esse processo de equivalência não apenas semântica, da tradução correta, mas também cultural, é fundamental para promover a disseminação do conhecimento científico e a prática baseada em evidências (BORSA, et al, 2012).

Em 2000, Beaton e colaboradores propuseram algumas etapas para o processo de adaptação transcultural de instrumentos sobre o estado de saúde das pessoas. Essas etapas incluem a tradução do instrumento para o novo idioma, síntese das versões traduzidas, avaliação da síntese por especialistas, avaliação do instrumento pelo público-alvo, tradução reversa e realização de um estudo piloto. Além disso, também é mencionada uma sétima etapa para avaliar a estrutura fatorial do instrumento, que envolve a utilização de análises estatísticas, como análises fatoriais exploratórias e confirmatórias (BEATON, 2000).

O objetivo deste trabalho é a tradução e a adaptação transcultural da escala Workplace Support Scale (WSS). Esta escala foi desenvolvida por Shengli Dong de 2008 a 2013, sendo que sua versão final foi publicada em 2013 e avalia a percepção de pessoas com deficiência sobre suas relações e o apoio de seus coordenadores e colegas de trabalho para solicitar ou considerar adaptações para si. A Workplace Support Scale é composta por seis itens divididos em três subescalas sobre relacionamento, apoio e ambiente (DONG, 2013)."

"MÉTODO(S) A SER(EM) UTILIZADO(S)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

Continuação do Parecer: 7.025.857

1 Desenho do Estudo: este projeto será conduzido com o delineamento de um estudo metodológico, cujo fenômeno a ser investigado é a tradução da Workplace Support Scale (WSS) para o português. Os pesquisadores deste projeto detêm o consentimento, aprovação e autorização para a pesquisa de tradução e validação cultural do instrumento (ANEXO A). Este estudo seguirá os guias de tradução e adaptação cultural de instrumentos da área da saúde disponíveis na literatura (BEATON et al., 2000; WILD et al., 2005; COSTER e MANCINI, 2015). De acordo com estes guias, a tradução deverá ser realizada em seis etapas, que serão descritas a seguir:

1) Etapa I: Tradução inicial

Nesta etapa, serão realizadas duas traduções (T1 e T2) por dois tradutores independentes, bilíngues, cuja língua materna seja o português brasileiro (língua para a qual o instrumento será traduzido). O primeiro tradutor será da área da saúde, apresentando familiaridade com os termos clínicos do questionário e o segundo tradutor será preferencialmente de outra área, sem conhecimento dos termos técnicos. Cada tradutor redigirá um relatório contendo as principais dificuldades encontradas no processo de tradução (BEATON et al., 2000).

Os tradutores serão recrutados por conveniência, através de contatos dos pesquisadores com potenciais participantes que preencherem os critérios de inclusão. Eles serão convidados a participar do estudo e, caso aceitem, deverão preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo B) consentido a participação na pesquisa (link: https://forms.gle/kS7qnqfmk5icH3Z29). Os tradutores deverão realizar a tradução em data, horário e local de maior conveniência para eles e deverão enviar a tradução aos pesquisadores via correio eletrônico (e-mail).

2) Etapa II: Síntese das traduções (T1+T2)

Nesta etapa, os pesquisadores se reunirão com os dois tradutores para fazer a síntese das traduções, T1 e T2, produzindo uma única tradução, T1-2. Será elaborada pelos pesquisadores uma planilha no programa Microsoft Excel® para facilitar a síntese das duas traduções. Um relatório será produzido nesta etapa contendo a documentação de cada problema encontrado, bem como as soluções sugeridas pela equipe (BEATON et al., 2000).

3) Etapa III: Tradução reversa

Na etapa III, dois retro tradutores independentes, bilíngues, cuja língua materna seja o inglês (língua original do instrumento) farão a tradução reversa da versão T1-2. Esta etapa tem como objetivo garantir que a tradução reflita o mesmo conteúdo do documento original. Cada retro tradutor fará uma versão do documento (RT1 e RT2) e os pesquisadores se reunirão com os

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

tradutores e os retro tradutores, produzindo um relatório das inconsistências encontradas (BEATON et al., 2000). Nesta etapa, é recomendado que os pesquisadores forneçam uma explicação dos conceitos do instrumento para as pessoas chave do processo: tradutores e retro tradutores, de forma que a tradução priorize o significado dos conceitos, ao invés da tradução literal (WILD et al, 2005).

Os retro tradutores serão recrutados por conveniência, através de contatos dos pesquisadores com potenciais participantes que preencherem os critérios de inclusão. Eles serão convidados a participar do estudo e, caso aceitem, deverão preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo B) consentido a participação na pesquisa (link: https://forms.gle/kS7qnqfmk5icH3Z29). Os retro tradutores deverão realizar a retro tradução em data, horário e local de maior conveniência para eles e deverão enviar a tradução aos pesquisadores via correio eletrônico (e-mail).

4) Etapa IV: Revisão pelo Comitê de Especialistas

Nesta etapa, os pesquisadores, os tradutores, os retro tradutores e pessoas das áreas da metodologia da pesquisa científica, da saúde e da linguagem formarão um comitê de especialistas que avaliará a equivalência transcultural semântica (palavras traduzidas com mesmo significado nas duas línguas), idiomática (tradução de coloquialismos e/ou expressões culturais), experiencial (tradução das experiências cotidianas) e conceitual (palavras traduzidas com o mesmo conceito nas duas línguas) (BEATON et al., 2000). Wild et al. (2005) recomendam que neste processo o comitê deve comparar as retro traduções (RT1 e RT2) com a síntese da tradução (T1-2) e discutir sobre as inconsistências, de forma a refinar a tradução. Nesse estágio seria útil envolver os autores do instrumento para resolver as dificuldades encontradas. O produto deste estágio é a versão pré-final traduzida do instrumento (BEATON et al., 2000).

Os participantes deste Comitê serão recrutados por conveniência, através de contatos dos pesquisadores com potenciais participantes que preencherem os critérios de inclusão. Eles serão convidados a participar do estudo e, caso aceitem, deverão preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo C) consentido a participação na pesquisa (link: https://forms.gle/rfSMVov2hpMfEJxMA). Este Comitê de Especialistas fará a avaliação de forma remota, em plataforma digital (Google Meet®, Google Forms® ou chamadas de vídeo por WhatsApp®) destinadas a este fim, que for mais adequada para a pesquisa, em data e horário a ser combinado de acordo com a disponibilidade dos participantes desta etapa.

5) Etapa V: Testagem da versão pré-final

Esta etapa será dividida em duas partes, de acordo com o recomendado pelos guias de

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

Continuação do Parecer: 7.025.857

tradução:

a. Entrevista Cognitiva

Após a revisão do Comitê de Especialistas, será realizado o procedimento de entrevista cognitiva, com o objetivo de verificar se o instrumento será compreendido como esperado pelos participantes alvo que o irão utilizar. Nesse procedimento, após a leitura de cada item da WSS, os pesquisadores solicitarão aos entrevistados que digam em voz alta como compreenderam aquele item e como compreenderam palavras específicas contidas em cada item ou categoria de resposta. Nesta etapa, os pesquisadores farão duas ou três entrevistas cognitivas, e, em seguida, será elaborado um relatório contendo a análise dos problemas encontrados segundo o Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99), proposto no estudo de Willis e Lessler (1999). Este sistema auxilia pesquisadores a encontrar potenciais problemas em palavras ou estruturas de itens que possam apresentar dificuldades na administração, falta de comunicação ou outras possíveis falhas. Os problemas encontrados podem ser classificados em sete categorias, de acordo com esse sistema: i) Leitura; ii) Instruções; iii) Clareza; iv) Conhecimento; v) Suposições; vi) Categorias de Respostas; e vii) Sensibilidade. Os pesquisadores realizarão as alterações, se necessárias, na tradução e farão duas ou três novas entrevistas para certificar-se de que os problemas da tradução, caso existam, sejam corrigidos. Esse procedimento será repetido até que não sejam encontradas inconsistências na tradução (COSTER e MANCINI, 2015).

Os participantes desta etapa serão recrutados por conveniência, através de contatos dos pesquisadores com potenciais profissionais de saúde que preencherem os critérios de inclusão. Eles serão convidados a participar do estudo e, caso aceitem, deverão preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo D) consentido a participação na pesquisa (link: https://forms.gle/qZN7tYTbFFxUmYTt6). Caso aceitem participar da pesquisa será realizada a entrevista cognitiva: após a leitura de cada item do WSS, os pesquisadores solicitarão que os participantes digam em voz alta como compreendem aquele item e como compreendem a distinção entre as categorias de resposta. A entrevista será realizada de forma remota online, em plataforma digital (Google Meet® ou chamadas de vídeo por WhatsApp®) destinadas a este fim que forem mais adequadas para os participantes e em data e horário a ser combinado de acordo com a disponibilidade dos mesmos. A entrevista será gravada por meio dos dispositivos de gravação da plataforma utilizada para que os pesquisadores possam realizar a transcrição dos dados e a análise dos resultados.

b. Teste das propriedades psicométricas

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

Após a finalização da entrevista cognitiva, serão testadas as propriedades psicométricas de consistência interna, erro padrão da medida, confiabilidade teste-reteste e confiabilidade intra e entre examinadores. De acordo com Beaton et al (2000), nesta etapa, a versão pré final do instrumento deve ser aplicada em uma amostra de 30 a 50 participantes. As pessoas com deficiência e que trabalham serão contatadas para que os pesquisadores façam o convite para participarem do estudo. Os pesquisadores agendarão uma reunião virtual para explicar os objetivos e os procedimentos da pesquisa, bem como os riscos e benefícios. Caso as pessoas consintam participar do estudo, os pesquisadores enviarão o link do TCLE por meio de aplicativo de troca de mensagens (WhatsApp®) ou via correio eletrônico (e-mail). Os participantes acessarão o link do TCLE (Anexo E) (link: XXXX) e, caso consintam participar da pesquisa, responderão também a um questionário sociodemográfico e laboral contendo perguntas como idade, sexo, escolaridade, trabalho, renda, cuidado de dependentes (filhos, pessoas com deficiência, idosos), dentre outras, conforme anexo F a este projeto. O questionário sociodemográfico e laboral será enviado aos participantes, após consentimento do TCLE.

6) Etapa VI: Submissão da documentação ao autor do instrumento

Nesta etapa, todos os relatórios produzidos ao longo das etapas anteriores, bem como os resultados do estudo serão enviados aos autores do instrumento, de forma que seja verificado o cumprimento de todos os procedimentos recomendados.

6.2 Processamento e análise dos dados: para a análise dos dados será construído um banco contendo a codificação das variáveis em um dicionário (codebook), os dados serão digitados em planilhas eletrônicas, adotando-se a técnica de dupla digitação, com posterior validação. A planilha será posteriormente importada, utilizando-se o software IBM SPSS Statistics Versão 22.0® (IBM Corp., Armonk, New York), e considerando nível de significância ¿=0,05 (PORTNEY, 2020).

Para o alcance do primeiro objetivo específico, será adotado o processo de adaptação cultural proposto por Beaton et al. (2000). Na análise do segundo objetivo específico, ocorrerá a avaliação do Comitê de Juízes. Para o terceiro objetivo específico, será utilizado o Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99), proposto no estudo de Willis e Lessler (1999). Este sistema auxilia pesquisadores a encontrar potenciais problemas em palavras ou estruturas de itens que possam apresentar dificuldades na administração, falta de comunicação ou outras possíveis falhas. Os problemas encontrados podem ser classificados em sete categorias de acordo com esse sistema: a) Leitura; b) Instruções; c) Clareza; d) Conhecimento; e) Suposições; f)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

Continuação do Parecer: 7.025.857

Categorias de Respostas; e g) Sensibilidade. Para o quarto objetivo específico, a validade da dimensionalidade do constructo será verificada, empregando-se a análise fatorial confirmatória. No último objetivo específico, para obter estimativa preliminar de confiabilidade teste-reteste, irá ser utilizado o coeficiente de correlação de Spearman para os itens. Esse coeficiente é uma medida da correlação não paramétrica utilizada para medir a intensidade da relação existente entre duas variáveis. Para obter a confiabilidade teste-reteste para os fatores, serão empregados o Coeficiente de Correlação Intraclasse (Intraclass Correlation Coefficient, ICC) e o Coeficiente de Correlação de Pearson."

"CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES

Os participantes estarão compondo quatro grupos, conforme os seguintes critérios de inclusão:

¿ Grupo 1: Profissionais, bilíngues em inglês-português, que realizarão os procedimentos de tradução e adaptação cultural da escala WSS, sendo 2 tradutores e 2 retro tradutores.

¿ Grupo 2: 3 profissionais da saúde entre terapeutas ocupacionais, psicólogos ou outros que sejam familiarizados com pesquisa científica, 1 profissional de linguagem, os tradutores e um pesquisador da área da saúde especialista em metodologia, os quais irão compor o Comitê de Especialistas.

¿ Grupo 3: 9 pessoas com deficiência que trabalhem para a etapa de validade de face (entrevista cognitiva).

¿ Grupo 4: 30 a 60 pessoas com deficiência que estejam trabalhando, e com idade entre 18 e 59 anos, para a testagem das propriedades psicométricas da WSS.

Serão excluídos desta pesquisa aqueles que não cumprirem os prazos estabelecidos no estudo e acordados no momento de aceite do convite para compor a pesquisa e/ ou aqueles que não completarem as respostas do instrumento."

Objetivo da Pesquisa:

Segundo os pesquisadores:

"Objetivo geral: Realizar a tradução, adaptação transcultural e a validação da escala Worplace Support Scale (WSS) para o português brasileiro."

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

Após a finalização da entrevista cognitiva, serão testadas as propriedades psicométricas de consistência interna, erro padrão da medida, confiabilidade teste-reteste e confiabilidade intra e entre examinadores. De acordo com Beaton et al (2000), nesta etapa, a versão pré final do instrumento deve ser aplicada em uma amostra de 30 a 50 participantes. As pessoas com deficiência e que trabalham serão contatadas para que os pesquisadores façam o convite para participarem do estudo. Os pesquisadores agendarão uma reunião virtual para explicar os objetivos e os procedimentos da pesquisa, bem como os riscos e benefícios. Caso as pessoas consintam participar do estudo, os pesquisadores enviarão o link do TCLE por meio de aplicativo de troca de mensagens (WhatsApp®) ou via correio eletrônico (e-mail). Os participantes acessarão o link do TCLE (Anexo E) (link: XXXX) e, caso consintam participar da pesquisa, responderão também a um questionário sociodemográfico e laboral contendo perguntas como idade, sexo, escolaridade, trabalho, renda, cuidado de dependentes (filhos, pessoas com deficiência, idosos), dentre outras, conforme anexo F a este projeto. O questionário sociodemográfico e laboral será enviado aos participantes, após consentimento do TCLE.

6) Etapa VI: Submissão da documentação ao autor do instrumento

Nesta etapa, todos os relatórios produzidos ao longo das etapas anteriores, bem como os resultados do estudo serão enviados aos autores do instrumento, de forma que seja verificado o cumprimento de todos os procedimentos recomendados.

6.2 Processamento e análise dos dados: para a análise dos dados será construído um banco contendo a codificação das variáveis em um dicionário (codebook), os dados serão digitados em planilhas eletrônicas, adotando-se a técnica de dupla digitação, com posterior validação. A planilha será posteriormente importada, utilizando-se o software IBM SPSS Statistics Versão 22.0® (IBM Corp., Armonk, New York), e considerando nível de significância ¿=0,05 (PORTNEY, 2020).

Para o alcance do primeiro objetivo específico, será adotado o processo de adaptação cultural proposto por Beaton et al. (2000). Na análise do segundo objetivo específico, ocorrerá a avaliação do Comitê de Juízes. Para o terceiro objetivo específico, será utilizado o Sistema de Avaliação de Questões (QAS-99), proposto no estudo de Willis e Lessler (1999). Este sistema auxilia pesquisadores a encontrar potenciais problemas em palavras ou estruturas de itens que possam apresentar dificuldades na administração, falta de comunicação ou outras possíveis falhas. Os problemas encontrados podem ser classificados em sete categorias de acordo com esse sistema: a) Leitura; b) Instruções; c) Clareza; d) Conhecimento; e) Suposições; f)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

Continuação do Parecer: 7.025.857

Categorias de Respostas; e g) Sensibilidade. Para o quarto objetivo específico, a validade da dimensionalidade do constructo será verificada, empregando-se a análise fatorial confirmatória. No último objetivo específico, para obter estimativa preliminar de confiabilidade teste-reteste, irá ser utilizado o coeficiente de correlação de Spearman para os itens. Esse coeficiente é uma medida da correlação não paramétrica utilizada para medir a intensidade da relação existente entre duas variáveis. Para obter a confiabilidade teste-reteste para os fatores, serão empregados o Coeficiente de Correlação Intraclasse (Intraclass Correlation Coefficient, ICC) e o Coeficiente de Correlação de Pearson."

"CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES

Os participantes estarão compondo quatro grupos, conforme os seguintes critérios de inclusão:

¿ Grupo 1: Profissionais, bilíngues em inglês-português, que realizarão os procedimentos de tradução e adaptação cultural da escala WSS, sendo 2 tradutores e 2 retro tradutores.

¿ Grupo 2: 3 profissionais da saúde entre terapeutas ocupacionais, psicólogos ou outros que sejam familiarizados com pesquisa científica, 1 profissional de linguagem, os tradutores e um pesquisador da área da saúde especialista em metodologia, os quais irão compor o Comitê de Especialistas.

¿ Grupo 3: 9 pessoas com deficiência que trabalhem para a etapa de validade de face (entrevista cognitiva).

¿ Grupo 4: 30 a 60 pessoas com deficiência que estejam trabalhando, e com idade entre 18 e 59 anos, para a testagem das propriedades psicométricas da WSS.

Serão excluídos desta pesquisa aqueles que não cumprirem os prazos estabelecidos no estudo e acordados no momento de aceite do convite para compor a pesquisa e/ ou aqueles que não completarem as respostas do instrumento."

Objetivo da Pesquisa:

Segundo os pesquisadores:

"Objetivo geral: Realizar a tradução, adaptação transcultural e a validação da escala Worplace Support Scale (WSS) para o português brasileiro."

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Termos de apresentação obrigatória adequados.

Recomendações:
Em "9) GARANTIAS ÉTICAS AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA" existe a sinalização de "xxxxxx" para acesso a forms. O CEP-UFTM entende que foi um equívoco por parte dos pesquisadores durante a redação, tendo sido conferido todos os acessos anteriores descritos.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12 ou CNS 510/16 e Norma Operacional 001/2013, o Colegiado do CEP-UFTM manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto, situação definida em reunião do dia 23/08/2024.

O CEP-UFTM informa que de acordo com as orientações da CONEP, o pesquisador deve notificar na página da Plataforma Brasil, o início do projeto. A partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestrais), assim como também é obrigatória, a apresentação do relatório final, quando do término do estudo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2381740.pdf	12/08/2024 10:54:11		Aceito
Outros	Anexo_F_questionario_sociodemografico_ocupacional_saude.pdf	12/08/2024 10:53:56	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anexo_E_TCLE_psicometria_WSS.pdf	12/08/2024 10:53:40	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anexo_D_TCLE_Entrevista_Cognitiva_WSS.pdf	12/08/2024 10:53:32	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM)

Continuação do Parecer: 7.025.857

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anexo_C_TCLE_Comite_Especialistas_WSS.pdf	12/08/2024 10:53:22	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anexo_B_TCLE_tradutores_WSS.pdf	12/08/2024 10:53:15	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
Outros	Anexo_A_Approval_Request_translation_ando_cultural_adaptation_WSS.pdf	12/08/2024 10:51:49	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Protocolo_CEP_traducao_WSS.docx	12/08/2024 10:51:24	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto_assinada.pdf	12/08/2024 10:51:09	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

UBERABA, 23 de Agosto de 2024

Assinado por:
Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões
Bairro: Abadia **CEP:** 38.025-440
UF: MG **Município:** UBERABA
Telefone: (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br

ANEXO C

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
NETRAS – Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde
Av. Getúlio Guaritá, 159, Prédio Administrativo, 4º Piso, Sala 417, Bairro Abadia, CEP.: 38025-440, Uberaba/MG, Brasil.
Fone: (34) 3700-6926- E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

ANEXO F

QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO, OCUPACIONAL E DE HÁBITOS DE VIDA

Data: ____/ ____/ _____
ENTREVISTA Nº _____

1. IDENTIFICAÇÃO

1. Data de nascimento: ____/ ____/ _____
2. Idade: _____
3. Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro Qual? _____
4. Cidade/Estado em que reside: _____

5. Estado civil:
( ) Solteiro ( ) Casado ou União Estável
( ) Separado ou Divorciado ( ) Viúvo

6. Raça ou etnia

6.1 Branca

6.2 Preta

6.3 Parda

6.4 Amarela

6.5 Indígena

5.2 Escolaridade: _____anos de estudo
( ) Ensino Fundamental Incompleto
( ) Ensino Fundamental Completo
( ) Ensino Médio e/ou Técnico Incompleto
( ) Ensino Médio e/ou Técnico Completo
( ) Ensino Superior Incompleto
( ) Ensino Superior Completo
( ) Pós-graduação latu sensu (especialização, residência, aprimoramento)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
NETRAS – Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde
Av. Getúlio Guaritá, 159, Prédio Administrativo, 4º Piso, Sala 417, Bairro Abadia, CEP.: 38025-440, Uberaba/MG, Brasil.
Fone: (34) 3700-6926- E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

( ) Pós-graduação stricto sensu (mestrado, doutorado)

6. Tem filhos? ( ) Não ( ) Sim Quantos? _____

7. Quantas pessoas vivem na sua casa, além de você? _____
8. Recebe algum benefício governamental de transferência de renda? ( ) Não ( ) Sim
   a. Se sim, qual benefício?
   b. Qual o valor? _____

2. DADOS DE TRABALHO

9. Qual é sua profissão ou área de atuação?
_____

8.1 Quanto tempo você está atuando nessa profissão?

Qual a empresa em que você atualmente está trabalhando?
_____

8.2 2. Qual função/cargo você desempenha no seu atual emprego?

_____

Há quanto tempo você trabalha nesta função/cargo? _____

Qual é o seu tipo de vínculo de trabalho?

( ) Vínculo formal (CLT)
( ) Vínculo informal
( ) Servidor público
( ) Autônomo
( ) Profissional liberal

8.3 Como soube da vaga?
_____

8.4 Qual é a sua carga horária de trabalho por dia (em horas)?
_____

9. Tem outro trabalho para complemento da renda mensal?
( ) Sim ( ) Não
Se sim, qual? _____

10. Renda mensal ou salário: _____reais.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
NETRAS – Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde
Av. Getúlio Guaritá, 159, Prédio Administrativo, 4º Piso, Sala 417, Bairro Abadia, CEP.: 38025-440, Uberaba/MG, Brasil.
Fone: (34) 3700-6926- E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

3. HÁBITOS DE VIDA

11. Em média, quantas horas de sono você dorme por dia/noite?

_____

12. Atividade física regular: ( ) Sim ( ) Não

12.1 Qual? _____

12.2 Quantas vezes por semana? _____

12.3 Durante quanto tempo?_____

13 Hábito de fumar: ( ) Sim ( ) Não

13.1 Número de cigarros por dia: _____

14. Consumo de bebida alcoólica: ( ) Sim ( ) Não

14.1 Com qual frequência: _____

14.2 Quantidade: _____

4. CONDIÇÃO DE SAÚDE

15. Qual deficiência você possui?

_____

16. Faz uso de medicação controlada ou de uso contínuo? ( ) Sim ( ) Não

16.1 Se sim, Qual?

_____

17. Usa alguma órtese ou prótese? ( ) Sim ( ) Não

17.1 Se sim, Qual?

_____

18. Tem alguma doença, diagnóstico ou comorbidade?

( ) Sim ( ) Não

18.1 Se sim, Qual?

_____

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
NETRAS – Núcleo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Participação Social e Saúde
Av. Getúlio Guaritá, 159, Prédio Administrativo, 4º Piso, Sala 417, Bairro Abadia, CEP.: 38025-440, Uberaba/MG, Brasil.
Fone: (34) 3700-6926- E-mail: fabiana.dutra@uftm.edu.br

5. ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

10. Você solicitou algum tipo de adaptação para realização do seu trabalho?
( ) Sim ( ) Não

_____

11. Se sim, você recebeu a(s) adaptação(ões) solicitadas?
( ) Sim ( ) Não

_____

Se sim, qual(is)?

( ) Tecnologia assistiva
( ) Horário flexível
( ) Teletrabalho
( ) Reestruturação laboral
( ) Aquisição de equipamento
( ) Alteração física de edifício/escritório/ambiente de trabalho
( ) Assistência de outra pessoa
( ) Transferência para outro posto de trabalho
( ) Outro. Qual?

_____

Se sim, qual o custo aproximado da adaptação recebida? (em reais) _____

13.2 As adaptações que você solicitou necessitam de supervisão contínua ?

( ) Não
( ) Raramente
( ) Algumas vezes
( ) Frequentemente
( ) Sempre

Currículo resumido da discente referente ao período do mestrado (2023 a 2025)

Identificação: Jéssica Waleska Salgado

Lattes iD: 2254028147378007

Formação Acadêmica

- **Mestrado em Estudos da Ocupação (em andamento, 2023–2025)**
  Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
  Título da pesquisa: Tradução, adaptação cultural e validação da *Workplace Support Scale (WSS)*.
  Orientadora: Profa. Dra. Fabiana Caetano Dutra.
- **Especialização em Análise do Comportamento (2018–2019)**
  Centro Universitário Presidente Antônio Carlos (UNIPAC).
  Título: *Análise do Comportamento.*
- **Especialização em Saúde da Pessoa Idosa (2013–2015)**
  Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).
  Título: *Estimulação cognitiva para idosos institucionalizados.*
- **Especialização em Dependência Química (2009–2011)**
  Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).
  Título: *Oficinas terapêuticas como modalidade de atenção ao usuário de drogas.*
- **Graduação em Terapia Ocupacional (2003–2006)**
  Centro Universitário Presidente Antônio Carlos (UNIPAC).
  Título: *Avaliação da capacidade para o trabalho dos profissionais de enfermagem do Hospital e Maternidade São José.*

Aperfeiçoamentos concluídos em 2023:

- **Interocepção: introdução ao Método Poli** – Neurosense (8h).
- **Certificação Brasileira em Integração Sensorial** – Universidade do Estado do Pará (220h).

Atuação Profissional (2023–2025)

- **2024 – Atual**: Núcleo Municipal de Especialidades de Crianças e Adolescentes (CRÊ-SER), Ouro Branco/MG.Servidora Pública – Terapeuta Ocupacional (20h). Atuação com crianças e adolescentes com transtornos mentais, atraso no desenvolvimento, TEA, paralisia cerebral e outras deficiências.

Associações

- 2024/ 2025 – Associado a ABRATO – Associação Brasileira dos Terapeutas Ocupacionais

Produção Científica e Acadêmica

Artigo publicado:

- Saúde mental na atenção básica: percepção dos Agentes Comunitários de Saúde. *Cadernos Saúde Coletiva*, v.31, p.1-11, 2023.

Eventos:

- Participação em congressos e apresentação em 2025 no tema *Mercado de Trabalho na T21* (Liga Acadêmica da Trissomia do 21).