

Modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho de servidores com deficiência de instituições de ensino superior

Model for the assessment of quality of work life by worker with disabilities in higher education institutions

Deivson Cavalcante Gomes de Oliveira¹
Lourival Lopes Costa Filho¹

¹Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Ergonomia, Recife, Pernambuco, Brasil.

Resumo

Objetivo: Esta pesquisa teve como objetivo definir um modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, percebida por servidores com deficiência, de Instituições de Ensino Superior (IES).

Método/abordagem: Trata-se de uma pesquisa aplicada, exploratória, com abordagem quantitativa. A amostra foi composta por 21 servidores PcD de IES, de ambos os sexos, com idades variando de 21 a 50 anos. O modelo desenvolvido foi estruturado através da Teoria das Facetas, resultando em um questionário com 20 questões definidas a partir dos fatores estruturantes da QVT propostos por Ferreira (2012). Os dados foram analisados por meio da técnica estatística de escalonamento multidimensional Similarity Structure Analysis (SSA), com o auxílio do software HUDAP-7.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: As variáveis selecionadas no modelo apresentado foram determinantes para a avaliação proposta. O modelo proposto fornece informações que podem otimizar a gestão das demandas apresentadas por esse grupo de trabalhadores e promover a sua inclusão nos ambientes de trabalho.

Originalidade/relevância: A pesquisa contribui para preencher a presente lacuna de conhecimento relacionado à QVT, especialmente em pessoas com deficiência, na medida em que apresenta um modelo de avaliação e estimula a realização de novos estudos com foco na inclusão dessa população no mercado de trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; qualidade de vida no trabalho; inclusão social; teoria das facetas.

Abstract

Purpose: This study aimed to define a model for assessing the quality of work life of workers with disabilities in Higher Education Institutions (HEI).

Design/methodology/approach: This is an applied and exploratory research, with a quantitative approach. The sample was made up of 21 workers with disabilities from HEIs, of both sexes, with ages ranging from 21 to 50 years old. The proposed model was structured and validated through Facet Theory, resulting in a questionnaire with 20 questions defined based on the structuring factors of QWL proposed by Ferreira (2012) The data were analyzed using the statistical technique of multidimensional scaling Similarity Structure Analysis (SSA), with the aid of the HUDAP-7 software.

Research, Practical & Social implications: The variables selected in the presented model were decisive for the proposed evaluation. The proposed model provides information that can optimize the management of the demands presented by this group of workers and promote their inclusion in work environments.

Originality/value: The research contributes to filling the current gap in QWL work, especially for people with disabilities, as it presents a QWL assessment model and encourages new studies focusing on the inclusion of this population in the job market.

Keywords: disabled person; quality of work life; social inclusion; facet theory.

Introdução

De acordo com os dados do Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se que aproximadamente 23,92% da população brasileira (45,6 milhões de pessoas) tem algum tipo de deficiência ou alguma incapacidade. Na região Nordeste, provavelmente em decorrência de piores condições socioeconômicas regionais, esse índice chega a 26,3%, o que representa importante parcela da população (Brasil, 2012). Pensando nisso, setores da sociedade e do governo têm procurado criar estratégias que promovam a inclusão de Pessoas com Deficiências (PcD) no mercado de trabalho, no sentido de desenvolver suas habilidades, garantir seus direitos e reduzir barreiras para o pleno exercício de suas atividades (Kim et al., 2020; Cabral & Martins, 2012).

O trabalho, além de um meio necessário para manter as condições de vida humana, promove o acesso a determinados perfis de consumo de bens e serviços, e auxilia na realização de projetos pessoais, exerce um importante papel na construção do bem-estar psicossocial na medida em que constitui um elemento eficaz de participação social. Além disso, o exercício do trabalho favorece a afirmação social da pessoa ante os demais membros da comunidade, em consequência da expressão e significado de sua atividade (Erdmann & Nascimento, 2002). Para Simonelli e Camarotto (2011), o trabalho proporciona ao

ser humano a possibilidade de se expressar como sujeito do ponto de vista técnico/cognitivo e social, desenvolvendo dessa forma sua própria identidade.

Dada a importância social e econômica do exercício do trabalho foram criados instrumentos legais com a finalidade de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado e no serviço público, a exemplo do Decreto Lei nº 3298/1999 e do Art 5 §2 da Lei 8112/1990, respectivamente. Contudo, observa-se que a garantia do acesso por meio das cotas legalmente estabelecidas não tem sido suficiente para promover a plena inclusão nos ambientes laborais, apesar de garantir a inserção dessas pessoas ao mundo do trabalho.

A existência de limitações funcionais de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, associadas às diversas barreiras sociais, atitudinais e ambientais da sociedade, podem restringir a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência nas atividades laborativas em igualdade de condições com as demais, acarretando grandes prejuízos no exercício da cidadania e na representação de seus papéis sociais (Brasil, 2012). Além disso, o cenário econômico e social brasileiro na última década tem representado um desafio para o cotidiano de pessoas com deficiência, na medida em que contribuem para a reafirmação de barreiras sobretudo físicas e atitudinais que limitam a participação destes no mercado de trabalho formal (Dutra et al., 2020).

Observa-se que a obrigatoriedade da reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência em instituições públicas e privadas, prevista na legislação brasileira, tem aumentado a participação dessa parcela da população no mercado de trabalho. Entretanto, essa inserção, muitas vezes, ocorre apenas em atendimento a uma demanda legal, sem que haja a devida atenção, no sentido de prover condições ambientais, físicas, cognitivas e organizacionais acessíveis, para que esses trabalhadores realizem as atividades de forma equivalente àqueles sem deficiência (Pereira, Cavalcante, & Cabral, 2016).

Considerando a necessidade de prover condições adequadas de trabalho a todos os trabalhadores, atuantes em instituições de ensino superior, especialmente aqueles cuja condição funcional associada às barreiras atitudinais, arquitetônicas e ambientais possa limitar o pleno desempenho de suas atividades, faz-se necessária a sistematização de modelos de investigação que analisem a qualidade da inclusão desses em seus ambientes e atividades laborativas, bem como. Nesse sentido, a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) representa um dado relevante ao examinar de que forma os fatores estruturantes da QVT podem estar relacionados com fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho.

Esta pesquisa teve como objetivo propor um modelo para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, percebida por servidores com deficiência em Instituições de Ensino Superior, bem

como analisar a percepção da QVT para os servidores participantes, com diferentes tipos de deficiência. O conhecimento dessas variáveis pode instrumentalizar as equipes de atenção à saúde do trabalhador e fundamentar a elaboração de políticas e programas promovam a inclusão dos trabalhadores PcD nos ambientes de trabalho, ao identificar e subsidiar o gerenciamento das demandas por eles apresentadas, tendo em vista a lacuna teórica presente na literatura acerca do tema no que se refere aos trabalhadores com deficiência de Instituições de Ensino Superior.

Fundamentação Teórica

Tendo em vista o significado do trabalho na representação do indivíduo na sociedade e o papel do exercício laboral como instrumento de enfrentamento da exclusão que pessoas com deficiência historicamente vivenciam, diversos estudos têm buscado compreender a satisfação e a percepção de qualidade de vida no trabalho desse grupo (Carvalho-Freitas, Silva, Farias, Oliveira, & Tette, 2017).

O entendimento da percepção de QVT e quais aspectos do trabalho podem ser fonte de mal-estar e adoecimento para as pessoas com deficiência, representam uma importante ferramenta para a implantação de políticas que minimizem as barreiras e proporcionem condições de igualdade para a realização das atividades laborativas de forma segura e produtiva (Carvalho-Freitas, 2009).

Por um lado, alguns estudos têm demonstrado que, de forma geral, trabalhadores com deficiência apresentam índices similares de satisfação com aspectos relacionados ao contexto de trabalho, quando comparados com trabalhadores sem deficiência, havendo exceções específicas principalmente em fatores relacionados às possibilidades de progressão na carreira (Carvalho-Freitas et al., 2013; Gaspar, Kubo, Leandro, Santos, & Nagai, 2013). Por outro lado, Schur et al. (2017) e Coura et al. (2017) relatam uma maior percepção negativa das experiências laborais em trabalhadores com deficiência.

Carvalho-Freitas et al. (2013) ao analisar o impacto da QVT no comprometimento com o trabalho, em pessoas com e sem deficiência, descrevem uma correlação positiva entre os fatores de satisfação relacionados à QVT descritos no modelo de Walton e o comprometimento afetivo e normativo com o trabalho. Nesse sentido, as pessoas que avaliam os fatores da QVT como positivos tendem a permanecer no labor por um envolvimento afetivo com a atividade e a organização, bem como em decorrência dos benefícios que recebem por estar a ela relacionadas. No entanto, esses autores relatam que indivíduos que apresentam experiência negativa com a integração social e baixa percepção de relevância no trabalho desenvolvido para a sociedade, tendem a permanecer no emprego apenas por necessidade, o que pode expor o indivíduo a sofrimento mental e comprometer sua capacidade laborativa.

De acordo com Coura et al. (2017), a QVT de trabalhadores com deficiência é afetada especialmente por questões relacionadas com remuneração, carga horária, volume excessivo de trabalho e dificuldade de ascensão profissional. A dificuldade de ascensão profissional pode estar relacionada tanto com um maior problema de acesso à educação e à capacitação profissional, como à falta de conhecimento dos gestores quanto às potencialidades funcionais das pessoas com deficiência. Com isso, observa-se uma presença de trabalhadores PcD, no mercado de trabalho, ocupando cargos de natureza operacionais, dificilmente exercendo funções de gestão (Nascimento, Damasceno, & Assis, 2011; Coura et al., 2017).

Da mesma forma, Santos, Vieira, e Campos (2011) identificaram uma baixa perspectiva de crescimento profissional em trabalhadores com deficiência, ressaltando a ausência de políticas que promovam o desenvolvimento de carreira que levem em consideração as barreiras presentes nas atitudes e na organização do trabalho. Entretanto, esses autores descrevem um bom nível de satisfação com o trabalho de forma geral, sobretudo em aspectos relacionados às condições de trabalho, ao relacionamento interpessoal, ao conteúdo da tarefa e à relevância social da atividade executada.

A atitude de colegas e gestores – durante o relacionamento socioprofissional – é determinante para a percepção de bem-estar, especialmente para pessoas com deficiência, tendo em vista o

sentimento de discriminação, muitas vezes, ainda vivenciado por esses indivíduos nas suas relações sociais (Luu, 2019). Um contexto laboral inclusivo, ao contribuir para uma boa percepção de qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência, pode atuar como moderador das eventuais situações ambientais e organizacionais desfavoráveis, às quais esse grupo de trabalhadores possam estar expostos.

Partindo do entendimento da QVT, na perspectiva da “Ergonomia da Atividade”, Souza e Ferreira (2019) relatam a coexistência de representações de bem-estar e mal-estar no trabalho, numa organização pública, em pessoas com deficiência, ainda que havendo predomínio de sentimento de bem-estar. Para os autores, quando o trabalho é executado com autonomia e flexibilidade, em um contexto de relações socioprofissionais harmônicas, oportunidades de crescimento profissional e reconhecimento e suporte por parte dos gestores, a PcD percebe o trabalho como fonte de bem-estar. Desse modo, a percepção do trabalho como fonte de mal-estar se relaciona com a ausência de condições de trabalho, sobrecarga de tarefas e falta de diálogo e escuta de suas necessidades.

De forma geral, Souza (2017) identificou que as representações conceituais da QVT, para servidores públicos com deficiência, estiveram norteadas por três eixos: 1- satisfação e prazer com o trabalho, relacionado com a atividade realizada e o significado social, em decorrência do exercício do trabalho; 2-

ambiente de trabalho, em que prevaleçam boas relações socioprofissionais; e 3- condições de suporte organizacional e material para realizar um trabalho útil e desafiador.

Assim, compreende-se que os fatores estruturantes da QVT, tais como as condições do ambiente, da organização e as relações socioprofissionais são elementos relevantes para o desenvolvimento do potencial humano, e do sentimento de pertencimento do sujeito em um determinado posto/atividade de trabalho.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa aplicada, exploratória, do tipo documentação direta, com abordagem quantitativa. A amostra utilizada foi do tipo não probabilística, intencional. Foram convidados todos os servidores com deficiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior do nordeste brasileiro, constantes no cadastro de servidores PcD da Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor dessa universidade. Foram adotados – como critério de inclusão – pertencer ao quadro de servidores efetivos da universidade e ter deficiência enquadrada por Perícia Médica Oficial, conforme fundamentos dispostos na legislação vigente. Como critério de exclusão, foram retirados da pesquisa servidores inaptos para o trabalho por motivo de licença para tratamento de saúde, cedidos de outros órgãos públicos e trabalhadores terceirizados.

A abordagem utilizada para elaboração do modelo proposto para a avaliação da QVT está ancorada em um procedimento de pesquisa metateórico denominado Teoria das Facetas (Bilsky, 2003). Como uma metateoria, essa abordagem sistematiza o conteúdo da investigação científica, por meio de uma sentença semântica denominada sentença estruturadora em que seus elementos teóricos – objetos da investigação científica – estão organizados em facetas. A sentença estruturadora integra as facetas ao definir, de forma holística, o desenho da investigação científica e ao

orientar a elaboração de instrumentos de coleta dos dados (Solomon, 2019).

Nesse sentido, o desenho do modelo conceitual para avaliação da percepção de QVT, de servidores com deficiência foi definido por meio da sentença estruturadora apresentada no Quadro 1. A faceta de população foi composta por servidores com deficiência, em uma Instituição de Ensino Superior, classificados de acordo com o tipo de deficiência apresentada: física, visual, auditiva ou mista.

Em que medida a pessoa x (servidor público federal com deficiência) avalia que	
Fatores Estruturantes da QVT (FACETA A) - Referente da experiência A1-Condições de trabalho A2-Organização do trabalho A3-Relações socioprofissionais de trabalho A4-Crescimento e reconhecimento profissional A5-Elo Trabalho-Vida Social	Abrangência (FACETA B) – Foco da experiência B1-Geral B2-Específico
em nível	→ favorece
RACIONAL (1) Nada (2) Pouco (3) Mais ou menos (4) Muito (5) Totalmente	
a percepção de sua Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido na IES?	

Quadro 1. Sentença estruturadora para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de servidores com deficiência de IES.

Fonte: Os autores da pesquisa (2021).

Os elementos internos da faceta de conteúdo A compõem os fatores estruturantes da QVT propostos por Ferreira (2012): A1- condições de trabalho; A2- organização do trabalho; A3- relações socioprofissionais de trabalho; A4- crescimento e reconhecimento profissional;

e A5- elo trabalho-vida social. A faceta B constitui uma faceta de foco, refletindo os níveis em que tais fatores se apresentam nos ambientes, tarefas e relações de trabalho, tendo como elementos internos: B1-geral e B2-específico.

A faceta do racional dessa sentença foi sistematizada em uma escala do tipo Likert de 05 pontos, por meio dos quais os participantes avaliaram como “1-nada”, “2-pouco”, “3- mais ou menos”, “4- muito” e “5- totalmente” o impacto desses fatores estruturantes sobre a sua percepção de QVT.

O modelo elaborado para avaliação da percepção de QVT, dos servidores com deficiência, foi construído a partir da combinação dos elementos internos das facetas de referente A - Fatores estruturantes de QVT (A5) e de foco B – Abrangência (B2), produzindo, dessa forma, 10 situações a serem avaliadas ($A5 \times B2 = 10$). Foram elaboradas mais de uma pergunta para cada situação obtida com as combinações dos elementos internos da faceta A e B2, tendo como objetivo contemplar diferentes situações específicas relacionadas aos fatores estruturantes da QVT.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas. Como roteiro das entrevistas, foi utilizado, portanto, um formulário contendo 14 questões elaboradas a partir da combinação dos elementos internos da faceta A – Fatores Estruturantes de QVT – e da faceta B – Abrangência –, descritos na sentença estruturadora representada no Quadro 1.

Os participantes deste estudo foram convidados a fazer parte da pesquisa por meio de contato telefônico e/ou e-mail. Após o convite enviado, obteve-se a anuência de 21 participantes, totalizando a quantidade de sujeitos participantes.

As entrevistas foram agendadas em horário e local de conveniência para os participantes, considerando sua modalidade de trabalho durante o período de coleta dos dados (trabalho presencial, remoto ou rodízio). As entrevistas foram realizadas no período de novembro de 2020 a janeiro de 2021, com média de 50 minutos de duração. Após ciência e anuência da participação livre e voluntária do respondente, foi lido e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEP), em atendimento à Resolução CNS-466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CAAE: 29591520.2.0000.5208; Parecer nº: 3.950.156).

Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de escalonamento multidimensional, denominada Análise da Estrutura de Similaridade (Similarity Structure Analysis – SSA), que determina como as coordenadas vão situar as variáveis no espaço da SSA. Os resultados foram organizados em planilha do Microsoft Excel® e analisados com o auxílio do software HUDA (Hebrew University Data Analysis Package).

Cada uma das variáveis foi representada por um ponto em um diagrama do espaço multidimensional, que, em função de suas distâncias, refletem as associações entre elas. Assim, as posições assumidas por cada conjunto expressam a relação lógica entre os conceitos a eles implícitos (Mascarenhas,

Roazzi, Souza, & Resende, 2018), criando-se, dessa maneira, regiões de contiguidade e regiões de descontinuidade (Roazzi & Dias, 2001).

No intuito de identificar a relação entre os subgrupos populacionais decorrentes do tipo da deficiência apresentada por cada participante com as demais variáveis estudadas, foi utilizada uma técnica denominada Pontos Fixos como Variáveis - Fixed Points as Variables (Roazzi & Dias, 2001; Mascarenhas et al., 2018). Para tanto, foram estabelecidas como variáveis externas os tipos da deficiência apresentados pelos participantes: 01- física; 02- visual; 03- visão monocular; 04- auditiva; 05- mista.

Bilsky (2003), apoiando-se em Borg e Shye (1995), destaca que a análise dos

itens dispostos no espaço da SSA é resultado do tipo de relação entre as variáveis de cada faceta da sentença estruturadora. Se são ordenadas, ou seja, quando seus elementos internos se relacionam de forma hierarquicamente progressiva, elas podem desempenhar um papel axial ou modular no espaço multidimensional. Quando as facetas não apresentam relação com outras elas se apresentam de forma axial com seus elementos internos separados por linhas paralelas. No caso de haver uma relação com pelo menos uma outra faceta, ela será representada em forma modular, por meio de círculos concêntricos, de forma que as variáveis localizadas no centro são percebidas com sentido geral em relação àquelas localizadas na periferia, que possuem caráter mais específico (Figura 1).

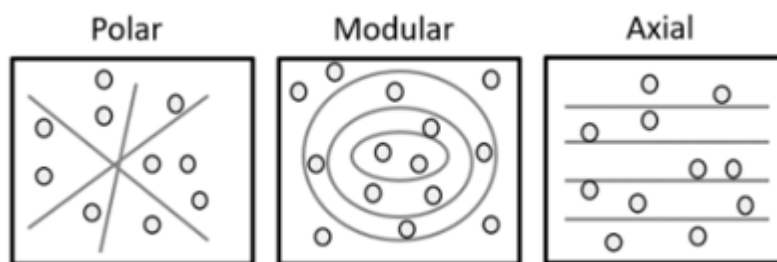


Figura 1. Padrões básicos de particionamento da SSA.

Fonte: Mascarenhas et al. (2018).

Roazzi, Monteiro e Rullo (2009 como citado em Costa Filho, 2012) expõem que a legitimidade do conceito investigativo empregado é verificada a partir da construção do arranjo gráfico das relações de similaridades, entre as variáveis estudadas, são construídas. Quando a representação das variáveis

no espaço multidimensional forma regiões de contiguidade relacionadas a cada um dos elementos internos das facetas consideradas, é possível atestar sua coerência e relevância para a investigação empírica pretendida, visto que, dessa forma, foram percebidas e apreciadas pelos participantes.

Apresentação e análise de resultados

A amostra foi composta por 21 servidores com deficiência – de uma Instituição de Ensino Superior do nordeste brasileiro. Observou-se uma distribuição equilibrada de participantes do gênero masculino (n=10) e do gênero feminino (n=11) com idades variando de

21 a 50 anos (média: 40 anos, DP: 6,32), de forma que, a maioria destes se encontrava na faixa etária de 31 a 40 anos (n=13), seguida da faixa etária de 41-50 anos (n=7) e de 18-30 anos (n=1). Quanto ao nível de escolaridade, todos têm nível superior, 10 têm especialização, 3 são mestres e 3 doutores (Tabela 1).

Servidores n=21					
Gênero		Faixa Etária (em anos)			
masculino	feminino	18 a 30	31 a 40	41 a 50	
10	11	1	13	7	
Tipo de Deficiência					
Física	Auditiva	Visual		Mista	
9	6	5 (4 com visão monocular)		1 (visão monocular + auditiva)	
Escolaridade				Uso de Tecnologia Assistiva	
N. Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado	Sim	Não
5	10	3	3	13	8
Carga horária semanal de trabalho (em horas)			Tempo de Trabalho na Unidade (em anos)		
40	30	20	Menos de 5	6 a 10	Mais de 10
8	12	1 (HE)	12	7	2

Tabela 1. Caracterização da amostra

Fonte: Os autores da pesquisa (2021).

É importante ressaltar que o perfil social da amostra se situa na parcela minoritária da população brasileira que apresenta algum tipo de deficiência, tendo em vista que, de acordo com o Censo 2010, apenas 6,7% das PcD têm nível superior de escolaridade e somente 5,9% estão empregados no serviço público (Brasil, 2012).

Entre os cargos ocupados pelos participantes destacam-se: assistente em

administração (n=8), professor do magistério superior (n=3) e do ensino básico, técnico e tecnológico (n=2), encontrando-se ainda técnicos em assuntos educacionais (n=2), farmacêutico (n=1), secretária executiva (n=1), biólogo (n=1), assistente social (n=1), enfermeiro (n=1) e técnico em enfermagem (n=1), lotados em unidades acadêmicas (n=10), administrativas (n=7) e de apoio (n=4).

Os servidores PcD participantes desta pesquisa estão sujeitos a diferentes níveis de cargas horárias, executando jornada de trabalho semanal de 40h (n=8), 30h (n=12) e 20h (n=1). Apenas um servidor tem redução de carga horária e trabalha em regime de horário especial (HE) em decorrência da sua condição de deficiência.

Quanto ao tipo de deficiência, 9 servidores têm deficiência física; 6 deficiência auditiva; 5 deficiência visual e 1 mista (auditiva e visual). Dos 5 servidores com deficiência visual, 4 têm visão monocular e 1 perda visual total. Essa característica difere da observada na população brasileira pelo Censo 2010 (Brasil, 2012), tendo apurado que 18,6% das PcD apresentam deficiência visual, 7% apresentam deficiência física e 5,1% apresentam deficiência auditiva.

Entre os nove servidores com deficiência física, cinco utilizam algum tipo de tecnologia assistiva, principalmente para auxílio de mobilidade – como cadeira de rodas (n=2) e muletas (n=2) – e para facilitar a escrita e uso de computador, como órteses para punho/mão (n=2).

Dos cinco servidores com deficiência visual, três utilizam pelo menos algum tipo de tecnologia assistiva, como bengala (n=1), dispositivos de audiodescrição (n=1), amplificador de tela (n=3), e ajustes de cor/contraste (n=2).

Quanto aos servidores com deficiência auditiva, dois não são oralizados e necessitam de intérprete de libras durante a comunicação, e os demais (n=4) utilizam prótese auditiva que, somada

à leitura labial permite a compreensão/comunicação em variados níveis.

Validação do Modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Trabalhadores com Deficiência de Instituições de Ensino Superior

O modelo proposto foi desenvolvido a partir das hipóteses previstas na sentença estruturadora de que os participantes (pessoas com deficiência) avaliam que os fatores estruturantes da QVT (condições de trabalho; organização do trabalho; relacionamento socioprofissional; reconhecimento e crescimento profissional; elo trabalho vida x social) em determinado nível de abrangência (geral e específico) favorecem o tipo de avaliação proposta.

A representação bidimensional do espaço euclidiano da SSA apresentou coeficiente de alienação de 0.11, atendendo ao critério de aceitabilidade estabelecido pela Teoria das Facetas (até 0.15).

A análise dos comportamentos das 14 variáveis obtidas a partir das combinações dos elementos internos das facetas A e B indicaram regiões de similaridades, conforme ilustradas nas Figuras 2 e 3.

Assim, foi possível identificar no diagrama da SSA da Faceta A – Fatores Estruturantes da QVT (Figura 2) – a inexistência de ordem hierárquica entre os elementos internos dessa faceta,

tendo em vista que esta apresenta um papel polar quando representada no espaço multidimensional. Observou-se a presença de cinco regiões divididas por quatro linhas provenientes de uma

origem comum. Em cada uma delas, houve o predomínio de determinados elementos internos da faceta na sentença estruturadora da pesquisa.

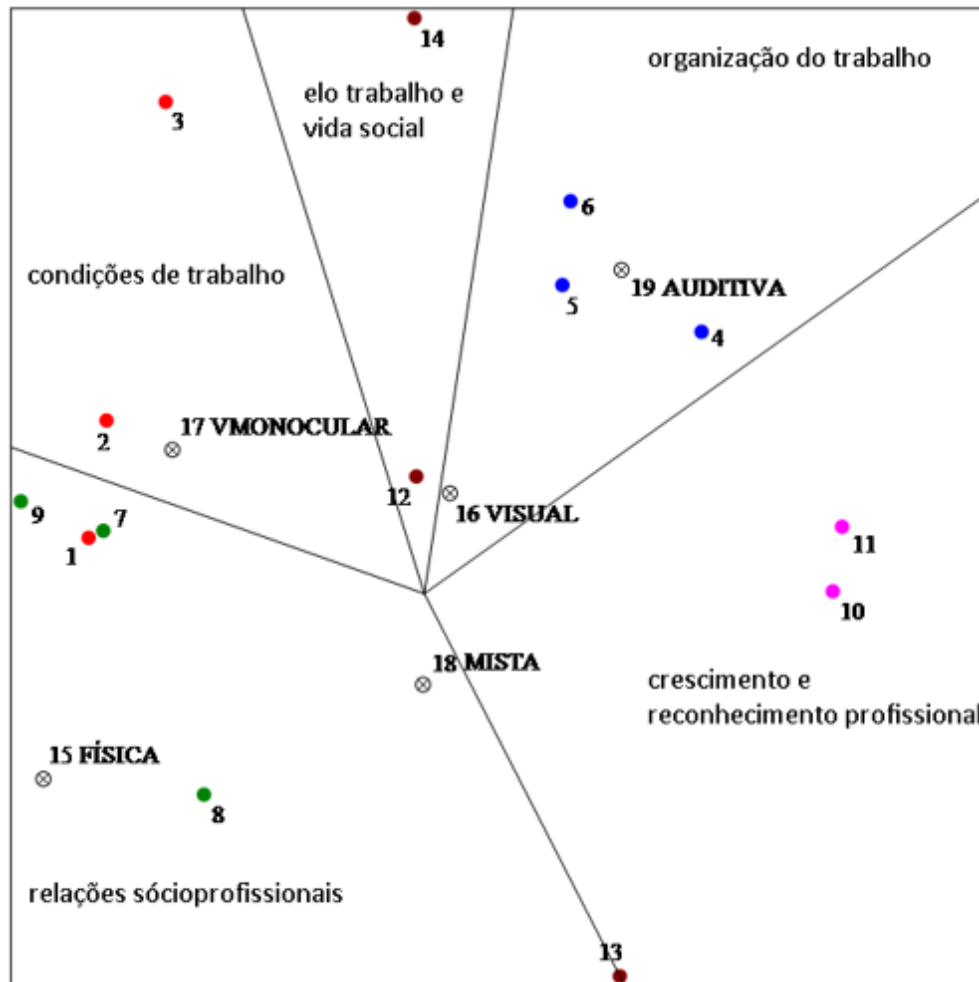


Tabela 1. Diagrama da Faceta A – Fatores Estruturantes da QVT
 Fonte: Os autores com base nos dados da pesquisa (2021).

A inexistência de ordem hierárquica entre os componentes da faceta A ressalta a pertinência de investigar aspectos relacionados aos cinco fatores estruturantes da QVT, considerando que todos têm a mesma relevância na percepção de bem-estar no trabalho para a população investigada. Além disso, a

diferenciação de regiões de similaridade distintas, para cada um deles, indica que os participantes foram capazes de reconhecer os componentes da faceta, sendo, portanto, determinantes para este tipo de avaliação.

Ao analisar a localização das variáveis do tipo de deficiência no diagrama

da faceta A – física, visual, monocular, mista, auditiva – foi possível verificar como a percepção de cada fator estruturante da QVT é influenciada pela condição de deficiência do indivíduo. Os resultados desse estudo sugerem maior proximidade das pessoas com deficiência física com questões associadas às relações socioprofissionais, e menor proximidade com a organização do trabalho. Dessa forma, pode-se deduzir que aspectos do trabalho relacionados à qualidade do relacionamento interpessoal – com os colegas e chefes – representam para esse grupo um potencial de promover bem-estar na experiência com o trabalho. Além disso, a percepção positiva das relações socioprofissionais, de certa maneira, reflete a habilidade com aspectos da funcionalidade relacionados à comunicação, como observado nesta pesquisa.

Estudos têm demonstrado um panorama diversificado quanto à qualidade do relacionamento interpessoal percebida por trabalhadores PcD, com gestores e colegas de trabalho. Se, por um lado, diversas experiências têm sido descritas como inclusivas, quando os indivíduos relatam satisfação com a qualidade do relacionamento e da interação social nos ambientes de trabalho, com prevalência de sentimentos descritos como amizade e respeito (Carvalho-Freitas, Marques, & Almeida, 2009; Santos et al., 2011); por outro lado, ainda é frequente a presença de comportamentos discriminatórios que comprometem significativamente a saúde mental, o

acesso e a permanência desses funcionários no trabalho (Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015; COURA et al., 2017). Observa-se que, em algumas organizações, a má interação nas relações de trabalho percebidas pelas pessoas com deficiência é resultado de um clima organizacional que não favorece as relações entre todos os trabalhadores, inclusive sem deficiência. Contudo, o prejuízo emocional para as PcD pode ser mais evidente, em virtude do estigma e do preconceito que vivenciam, ao longo da vida, em decorrência de sua condição (SCHUR et al., 2017).

Luu (2019), ao avaliar a relação entre o comportamento de líderes com o nível de satisfação com o trabalho, de pessoas com deficiência física, descreve que atitudes empáticas e assertivas – por parte de gestores – são fundamentais para efetivação do clima organizacional inclusivo, caracterizado por um menor nível de discriminação entre os colegas e com maior satisfação com o trabalho.

O sentimento de integração social e inclusão de pessoas com deficiência com os demais trabalhadores de uma organização minimiza a percepção das demais barreiras atitudinais no ambiente de trabalho. Além disso, a não compreensão da dinâmica dos processos de trabalho e da cultura organizacional acarreta maior percepção das atitudes consideradas como barreiras para o exercício de suas atividades (Dias, Carvalho-Freitas, & Tette, 2018).

Quanto à organização do trabalho, os resultados desta pesquisa corroboram com Coutinho, França, Coura, Medeiros, e Aragão (2017) que, ao descrever que a QVT de pessoas com deficiência física não é satisfatória, consideram os fatores organizacionais, tais como: carga horária e volume de trabalho, como elementos determinantes para essa percepção. A compreensão desse fator como fonte de mal-estar sugere a necessidade de identificar demandas específicas deste grupo de trabalhadores quanto à organização do trabalho, como: carga de trabalho, distribuição de tarefas e prazo para execução de atividades, tendo em vista que, de acordo com participantes deste estudo, a maneira como têm vivenciado essas questões não favorece a sua saúde e o seu bem-estar com o trabalho.

Alguns estudos têm observado que os fatores organizacionais afetam de forma direta o comprometimento e a satisfação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas et al., 2009; Souza & Ferreira, 2019). Nesse sentido, a percepção desse fator como fonte de mal-estar para PcD parece estar relacionada com as pressões excessivas, devido aos prazos de execução de tarefas, ausência de feedback, e inflexibilidade em relação à jornada e ao horário de trabalho (Souza & Ferreira, 2019).

Quanto aos participantes com deficiência auditiva e visual, observou-se que o fator organização do trabalho é apontado como o item que mais favorece a qualidade de vida no trabalho,

dada a sua localização na mesma região do diagrama da SSA. Todavia, a representação da variável externa – tipo de deficiência auditiva – encontra-se em região diametralmente oposta às relações socioprofissionais, sugerindo que a percepção quanto a esse fator, pode ser fonte de mal-estar e insatisfação. Isso, de certa maneira, pode estar relacionada a uma maior dificuldade de estabelecer boas relações de trabalho no contexto ambiental em que estão inseridos, tendo em vista o impacto do prejuízo da comunicação na convivência com os colegas.

Observou-se também que a representação de nenhuma das variáveis relacionadas aos tipos de deficiência não apresentou proximidade com as questões relacionadas às oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional, sugerindo que os trabalhadores com deficiência entrevistados para esta pesquisa – seja com deficiência física, auditiva ou visual –, não percebem esse fator como agente promotor de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Esses resultados corroboram com os de Abreu e Moraes (2012) que, ao avaliar a percepção de QVT de pessoas com deficiência, apuraram que o fator oportunidade de crescimento profissional representa um importante impacto na QVT. Nesse sentido, alguns estudos têm relatado entre PcD a percepção de diferença no tratamento em processos de promoção – ascensão profissional – onde ocorre falta de equidade nos pro-

cessos avaliativos e subestimação de capacidade funcional (Carvalho-Freitas, 2009; Souza & Ferreira, 2019).

De acordo com Coutinho et al. (2017), grande parte das PcD, no Brasil, ocupam funções operacionais, raramente exercendo cargos de gestão nas organizações. Segundo o autor, esse panorama pode ter relação com a falta de capacitação e de menor nível de escolaridade das PcD, quando comparadas à população em geral, além de desconhecimento do potencial desse grupo de trabalhadores por parte das organizações, ao acreditar que sua condição, por si só acarreta impedimento para exercer esses cargos.

No Serviço Público, Souza e Ferreira (2019) relatam representações – positivas e negativas – de pessoas com deficiência quanto às oportunidades de crescimento e ascensão profissional, sendo que os maiores problemas foram relacionados à dificuldade de ocupar cargos com funções gratificadas, especialmente para aqueles servidores que exercem funções da atividade-meio, e a aspectos específicos da carreira no serviço público em geral, além da condição da deficiência. Esse contexto pode encontrar similaridade com a população participante desta pesquisa, especialmente entre os ocupantes de cargos técnicos-administrativos, visto que ocupam uma parcela menor dos cargos de gestão no contexto da universidade. Sendo assim, as oportunidades de crescimento e ascensão profissional estão muitas vezes limitadas à progressão funcional prevista no Plano de Cargos e

Carreiras dessa categoria do serviço público federal.

Ao analisar o diagrama da faceta B (Figura 3), buscou-se identificar se o foco da experiência (geral e específico) seria determinante para a avaliação da QVT no trabalho, para a população estudada. Foi possível observar que essa faceta desempenha um papel modular no diagrama, sendo possível distinguir duas regiões definidas por uma elipse. Logo, os pontos localizados na região central da elipse representam aspectos mais centrais e gerais do que os da periferia, caracterizados como mais específicos à situação abordada.

Conforme a Figura 3, os itens: 1- condições de ambiente; estrutura e apoio de trabalho; 4- organização do trabalho; 7- qualidade de relacionamento no ambiente de trabalho; 10- reconhecimento do trabalho e oportunidades de crescimento na carreira; 11- sentimento de reconhecimento do seu trabalho; e 12- sentimento de bem-estar em trabalhar na universidade; situaram-se no centro do diagrama, enquanto os itens 2- o mobiliário e equipamentos existentes no trabalho; 3- a iluminação, temperatura e ruído do ambiente; 5- nível de cobrança para execução das atividades; 6- grau de autonomia para execução das tarefas; 8- grau de cooperação na relação com a chefia; 9- a liberdade de dizer o que pensa sobre as questões de trabalho, 13- a percepção que o trabalho realizado é útil para a sociedade; 14- o seu bem-estar na relação entre trabalho x família/amigos foram representados na região mais periférica.

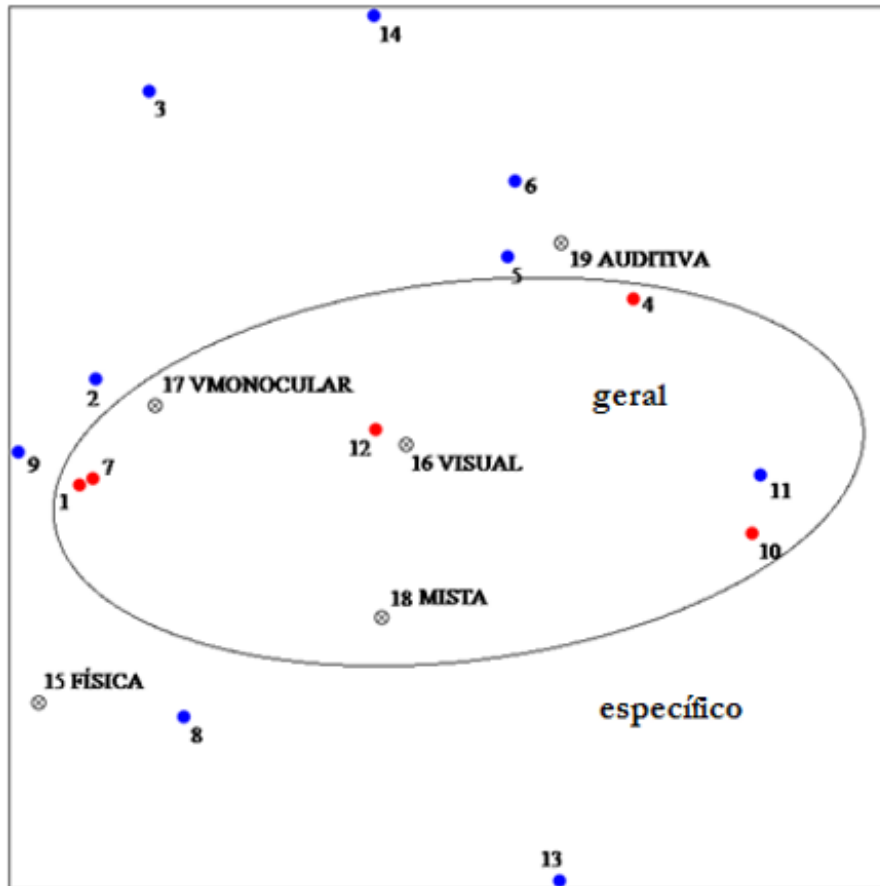


Figura 3. Diagrama da Faceta B – Foco da Abrangência.

Fonte: Os autores com base nos dados da pesquisa (2021).

A localização dos elementos internos da faceta B no diagrama da SSA confirma que os aspectos considerados de foco geral (B1), para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, foram reconhecidos como tal pelos entrevistados. Na mesma direção, com exceção do item 11 (sentimento de que seu trabalho é reconhecido), os elementos considerados de foco específico (B2) situaram-se na região periférica do mapa.

As duas representações prototípicas gráficas, obtidas através da SSA para as facetas A e B, podem se combinar e resultar em separações mais complexas do espaço multidimensional. Dessa forma, a representação conjunta dos dois diagramas mostrados, configuram uma estrutura do tipo radex com um componente polar (faceta A) e outro modular (faceta B), como mostrado na Figura 4.

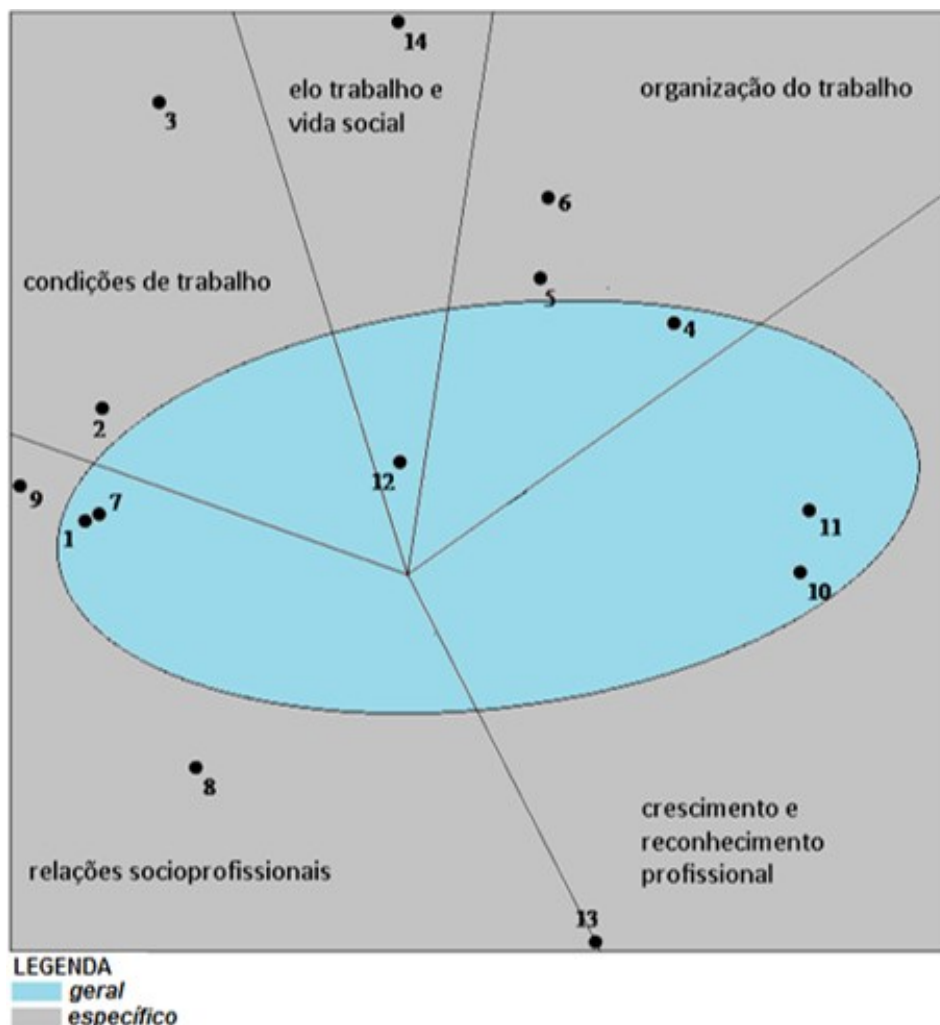


Figura 4. Radex das facetas A e B para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho
 Fonte: Os autores com base nos dados da pesquisa (2021)

Conforme ilustrado na Figura 04, nota-se que ambas as variáveis relacionadas ao fator oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional (10 e 11) foram percebidas como centrais, o que reafirma a relevância e aderência desse fator para a percepção de bem-estar relacionado ao trabalho. Além disso, a representação no espaço do item 1 indica que essa questão, embora também percebida como central, foi mais associada às relações socioprofissionais do que às condições de traba-

lho, sugerindo que, ao avaliar “as condições de trabalho, estrutura e apoio” os participantes compreenderam, como apoio de trabalho, os aspectos alusivos ao relacionamento socioprofissional, mais do que à estrutura e às condições de trabalho.

No sentido de corroborar os resultados gráficos observados no diagrama da SSA que acabamos de apresentar, o modelo proposto permite ainda mensurar, a partir de técnicas estatísticas descritivas como média e desvio padrão, a percepção de QVT dos trabalhadores

com deficiência em IES participantes desse estudo.

Dessa maneira, para a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho obteve-se um valor médio global de $4,06 \pm 0,4$ (Tabela 2). Quanto aos fatores estruturantes da QVT, obteve-se valor médio de $3,48 \pm 0,19$ para as condições de trabalho; $3,94 \pm 0,26$ para a organização do trabalho; $4,45 \pm 0,05$ para a qualidade do relacionamento interpessoal; $3,95 \pm 0$ para reconhecimento e crescimento profissional; e $4,43 \pm 0,33$ para elo trabalho x vida social. Considerando que o papel modular desempenhado pela faceta A,

no diagrama da SSA, indica a inexistência de uma ordem de preferência entre seus elementos internos dentro dessa estrutura multidimensional, pode-se confirmar que, para os participantes desta pesquisa, inexistiu diferença entre o impacto de cada um dos fatores estruturantes da Qualidade de Vida no Trabalho – Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional, Elo Trabalho x Vida Social – na percepção de bem-estar relacionado ao trabalho.

Fator Estruturante	Questão	Média	Média Fator
Condições de Trabalho	1. As condições do ambiente, estrutura e apoio de trabalho.	$3,67 \pm 1,31$	$3,48 \pm 0,19$
	2. O mobiliário e os equipamentos existentes no trabalho.	$3,29 \pm 1,27$	
	3. A iluminação, temperatura e ruído no ambiente.	$3,48 \pm 1,63$	
Organização do Trabalho	4. A organização do Trabalho.	$4,19 \pm 0,81$	$3,94 \pm 0,26$
	5. O nível de cobrança para conclusão de atividades.	$3,67 \pm 1,01$	
	6. O grau de autonomia para realizar as tarefas.	$3,95 \pm 0,97$	
Relações Socioprofissionais de Trabalho	7. A qualidade do relacionamento com seus colegas e com as chefias.	$4,48 \pm 0,80$	$4,45 \pm 0,05$
	8. O grau de cooperação na relação com a chefia.	$4,48 \pm 0,81$	
	9. A liberdade de dizer o que pensa sobre as questões de trabalho.	$4,38 \pm 0,8$	
Reconhecimento e Crescimento Profissional	10. O reconhecimento do seu trabalho e as oportunidades de crescimento na carreira	$3,95 \pm 0,92$	$3,95 \pm 0$
	11. O sentimento de reconhecimento do seu trabalho	$3,95 \pm 1,1$	
Elo Trabalho x Vida Social	12. O sentimento de bem-estar em trabalhar na universidade.	$4,43 \pm 0,81$	$4,43 \pm 0,33$
	13. A sua percepção de que o trabalho que você realiza é útil para a sociedade.	$4,76 \pm 0,53$	
	14. O seu bem-estar na relação entre trabalho x família/amigos.	$4,1 \pm 1,13$	
	TOTAL		$4,06 \pm 0,4$

Tabela 2. Médias e desvios-padrão da percepção global e dos fatores estruturantes da QVT

Fonte: Os autores com base nos dados da pesquisa (2021).

Ao considerar que a média da percepção de QVT apresentada em uma escala de 05 pontos obteve valor de $4,06 \pm 0,4$, buscou-se situar a percepção dos trabalhadores na escala psicométrica proposta por Ferreira (2012). Dessa forma, percebe-se que, em uma escala de 11 pontos, esse valor estaria situado em uma zona de bem-estar dominante, onde, em geral, existe uma predominância de representações positivas promotoras de saúde e bem-estar para os indivíduos. Esses resultados corroboram com o estudo de Souza (2017) que, ao analisar o contexto de trabalho de servidores públicos com deficiência sob a ótica da Ergonomia da Atividade (Ferreira, 2012) identificou, em geral, uma percepção favorável da QVT.

Tendo em vista que, se por um lado, o contexto de trabalho apresenta, por vezes, uma realidade de ambientes com acessibilidade precária, barreiras na comunicação, atitudes estigmatizadas e aspectos da organização do trabalho não compatíveis com a funcionalidade das PcD; por outro lado, o significado do trabalho e o valor da representação social que este agrega ao indivíduo, associado ao sentimento de pertencimento ao convívio com os colegas e com a organização são fundamentais para modular as impressões negativas vivenciadas por esses trabalhadores (Ferreira, 2012; Carvalho-Freitas et al., 2013; Souza & Ferreira, 2019; Luu, 2019).

Assim, verificou-se que as PcD participantes deste estudo compreendem o

trabalho como um aspecto majoritariamente promotor de qualidade de vida, em que todos os fatores estruturantes avaliados têm influência na sua satisfação, tanto no que diz respeito aos aspectos gerais quanto no atendimento das demandas específicas a cada pessoa, a depender de suas limitações funcionais específicas da sua condição de deficiência. Com isso, ressalta-se a pertinência do modelo proposto para a avaliação da percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, tendo em vista que os testes das facetas A e B das duas facetas estruturadoras demonstraram que as dimensões avaliadas foram aderentes/determinantes para a investigação.

Conclusões

O emprego da Teoria das Facetas – no desenho da investigação – permitiu relacionar sistematicamente o delineamento da pesquisa, o registro dos dados e a sua análise estatística, além de expressar suposições teóricas (hipóteses), no sentido de se examinar empiricamente a sua validade, possibilitando assim, estabelecer o modelo proposto para avaliação da percepção da QVT de trabalhadores de instituições de ensino superior, com deficiência de modo integrado.

Os resultados apurados confirmam, por meio da Teoria das Facetas, as categorias estruturantes da QVT propostas no modelo de Ferreira (2012), e demonstram ser possível a sua aplicação na avaliação de trabalhadores com

deficiência, nas IES. Além disso, corroboram com a sentença estruturadora aqui proposta para a Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, já que as facetas A e B foram captadas pelos participantes, demonstrando a aderência das variáveis do modelo proposto para a avaliação proposta.

A representação das variáveis tomadas para estudo no diagrama da SSA permitiu identificar que para as pessoas com deficiência física, a qualidade do relacionamento socioprofissional com chefes e colegas é percebida como um fator potencial de bem-estar no trabalho, ao passo que a organização do trabalho representa um potencial de afetar a satisfação com o contexto laboral destes indivíduos.

Por um lado, para os trabalhadores com deficiência auditiva e visual, os resultados sugerem que a organização do trabalho é o aspecto que mais favorece a QVT. Por outro lado, as relações socioprofissionais é o fator com maior potencial de comprometer a satisfação com o trabalho, especialmente para as pessoas com deficiência auditiva. Essa percepção pode estar relacionada com a dificuldade de estabelecer boas relações interpessoais, considerando o prejuízo da comunicação e, por conseguinte, da socialização no ambiente de trabalho.

Os diagramas da SSA sugerem que os participantes desta pesquisa não percebem a oportunidade de crescimento e reconhecimento institucional como agente promotor de bem-estar e qualidade de vida, já que para a maioria deles as possibilidades de crescimento

profissional muitas vezes estão restritas às progressões funcionais previstas nos planos de cargos e carreiras.

Além disso, foi possível mensurar a QVT a partir dos valores atribuídos pelos participantes para cada situação investigada na sentença estruturadora onde obteve-se o valor médio global de $4,06 \pm 0,4$, demonstrando uma predominância de representações positivas quanto ao bem-estar relacionado ao trabalho. O comportamento modular apresentado pelas variáveis referentes aos fatores estruturantes da QVT, no diagrama da SSA, indicou que não houve ordem hierárquica, na preferência dos participantes, por cada um deles. Dessa forma, os resultados desta pesquisa sugerem que os fatores estruturantes da QVT, descritos na faceta A da sentença estruturadora, foram captados pelos participantes, mas não houve preferência por nenhum deles, em especial.

É importante ressaltar que os resultados da presente pesquisa não podem ser generalizados, considerando suas limitações, por se tratar de um recorte amostral, em um tamanho, tempo e espaço estabelecido, e seus estados subjetivos.

Por fim, espera-se que os resultados obtidos contribuam para o conhecimento relacionado à temática da inclusão dos trabalhadores PcD de instituição federal de ensino superior, já que fornece informações quanto a aspectos da percepção de qualidade de vida no trabalho. Da mesma forma, a utilização do modelo proposto pode prover informações empíricas úteis para subsidiar o

desenvolvimento de políticas e programas de inclusão que levem em consideração as demandas apresentadas pelas PcD em relação ao ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas, o clima organizacional, a flexibilização de jornada de trabalho, a atitude dos chefes e colegas diante das limitações funcionais apresentadas, e o convívio social no ambiente de trabalho.

Referências

- Abreu, M. V. & Moraes, L. F. R. (2012). A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 10(1), 084-104.
- Bilsky, B. (2003). A Teoria das facetas: noções básicas. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 357-365.
- Brasil. (1999). Decreto nº 3298. 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 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em 10 de out. 2019.
- Brasil. (2012). Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência. Luiza Maria Borges Oliveira. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: SDH-PR/SNPD. Disponível em: https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/754/1/SNPD_cartilha_2012.pdf Acesso em 13 de mai. 2019.
- Cabral, A. K. P. S. & Martins, L. B. (2012). Ergonomic Intervention Methods for Inclusion of People with Disabilities at Work: Brazilian scene. *Work*, 41, 5500-5504.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13 (Rev. adm. contemp., 2009 13(spe)), 121-138.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Almeida, L. A. D. (2009). Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Gerai: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 92-105.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, L. M., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S., & Tette, R. S. G. (2013). Comprometimento organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com e sem Deficiência. *Psico-USF*, 18(1), 109-120.
- Costa Filho, L. L. (2012). Midiápolis: comunicação, persuasão e sedução da paisagem urbana midiática. (Tese de Doutorado). Recife, PE.
- Coutinho, B. G., França I. S. X, Coura, A. S., Medeiros, K. K. A. S., & Aragão, J. S. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho

- de Pessoas com Deficiência Física. Trabalho, Educação e Saúde, 15(2), 561-573.
- Coura, A. S., França I. S. X., Silva, K. O., Sales, S. S., Medeiros, K. K. A. S., & Aragão, J. S. (2017). Fatores Sociodemográficos Associados à Qualidade de Vida no Trabalho de Adultos com Deficiência Física. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 15(3), 229-235.
- Dias, G. N., Carvalho-Freitas, N. M., & Tette, R. S. G. (2018). Evidências de Validade do Inventário de Percepção de Barreiras Atitudinais no Trabalho por Pessoas com Deficiência. Estudos de Psicologia (Natal), 23(3), 248-258.
- Dutra, F. C. M. S., 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.
- Erdmann, A. L., & Nascimento, K. C. (2002). O Ambiente de Trabalho de Docentes e Servidores de um Departamento de Ensino Universitário. R. Enferm. UERJ, 10(3), 199-207.
- Ferreira, M. C. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Paralelo 15.
- Gaspar, M. A., Kubo, E. K. M., Leandro, D. P., Santos, K. S., & Nagai, L. H. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis. Revista de Carreiras & Pessoas, 3(2), 92-108.
- Kim, E.J., Kim, I. & Kim, M.J. (2020). The Impact of Workplace Disability Facilities on Job Retention Wishes among People with Physical Disabilities in South Korea. Sustainability, 12(18), 2-13.
- Luu, T. (2019). Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities. Journal of Business Research, 99, 282-294.
- Mascarenhas, S. A. N., Roazzi, A., Souza, B. C., & Resende, G. R. (2018). Teoria das Facetas como Forma Privilegiada de Estudar Fenômenos Sociais e Humanos: uma aplicação no estudo das relações entre etnia e traços psicológicos na Amazônia brasileira. Revista Amazônica, 21(1), 321-343.
- Nascimento, L. C., Damasceno, G. J. B., & Assis, L. J. (2011). Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência em Betim/MG. Pesquisas e Práticas Psicossociais, 6(1), 92-101.
- Neves-Silva P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho em Belo Horizonte. Ciência e Saúde Coletiva, 20(8), 2548-2558.
- Pereira, P. E. C., Cavalcanti, A. S., & Cabral, A. K. P. S. (2016). Professional Inclusion of People with Physical Disability in a Health Facility in the State of Pernambuco. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, 27(2), 146-155.
- Roazzi, A. & Dias, M. G. B. B. (2001). Teoria das Facetas e Avaliação na Pesquisa Social Transcultural: explorações

no estudo do juízo moral. In Conselho Regional de Psicologia – 13ª Região PB/RN (Org.), *A Diversidade da Avaliação Psicológica: Considerações teóricas e práticas* (pp. 157-190). João Pessoa, PB: Idéia.

Santos, A., Vieira, N. S., & Campos, D. C. S. (2011, out). *Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiência em Teófilo Antoni - MG*. In *Anais Eletrônicos do VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, Resende, RJ.

Schur, L. et al. (2017). *Disability at Work: a look back and forward*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 482-497.

Simonelli, A. P. & Camarotto, J. A. (2011). *Análise de atividades para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no*

Trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod*, 18(1), 13-26.

Solomon, E. (2019). *Guest Editors's Introduction Facet Theory in Organizational Research*. *International Studies of Management & Organization*, 49(3), 233-246.

Souza, J. W. & Ferreira, M. C. (2019). *Avaliação do Contexto Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos com Deficiência*. *Trabalho (En) Cena*, 4(1), 176-198.

Souza, J. W. (2017) “É poder contribuir, fazer a diferença e ser respeitado nas minhas limitações”: *qualidade de vida no trabalho de servidores públicos com deficiência em questão* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

À Universidade Federal de Pernambuco pelo apoio recebido em forma de bolsa de Mestrado Profissional, que possibilitou a realização da pesquisa aqui apresentada.

Deivson Cavalcante Gomes de Oliveira (deivsoncgo@hotmail.com) trabalhou no levantamento teórico, desenho da pesquisa, coleta de dados, redação e revisão do artigo.

Lourival Lopes Costa Filho (lourival.costa@ufpe.br) trabalhou da orientação, desenho da pesquisa, levantamento teórico, análise dos resultados e revisão do artigo.

Data de Submissão: 03/03/2023 Data de Aprovação: 26/09/2023.

Editor-Chefe: Diogo Henrique Helal.
Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR