



Fundação Pedro Leopoldo
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

RELATÓRIO Nº 5

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico.**

Márcia Viana de Abreu, Mestra em Administração pela Fundação Pedro Leopoldo
Doutor Lúcio Flávio Renault de Moraes, Pós Doutor pela Australian Catholic University

Pedro Leopoldo, Maio de 2012.



SÉRIE RELATÓRIOS TÉCNICOS
Mestrado Profissional em Administração

Comitê Editorial:

Domingos Antônio Giroletti

Mauro Calixta Tavares

Ronaldo Lamounier Locatelli, Coordenador

Relatórios

- 01 **A Transferência de Tecnologia da UFMG para uma Empresa Privada: processo e resultados**

Autores: *Maria do Rosário Alves de Oliveira e Domingos Antonio Giroletti*

- 02 **Compras Eletrônicas na Magnesita Refratários**

Autores: *David Jeffeth Tavares Lopes e Tarcísio Afonso*

- 03 **Planejamento Estratégico: Fatores Dificultadores e Facilitadores em sua Implementação em uma Indústria de Médio Porte de MG**

Autores: *Carina Coelho Ribeiro e Mauro Calixta Tavares*

- 04 **Análise do Processo de inovação em Cervejas Especiais na Região Metropolitana de Belo Horizonte: diagnóstico preliminar do setor**

Autores: *Rubens Hermógenes Ferreira e Maria Celeste Reis Lobo d Vasconcelos*

- 05 **A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência**

Autores: *Márcia Viana de Abreu e Lúcio Flávio Renault de Moraes*

Sumário

1 Introdução	03
2 Desenvolvimento	03
2.1 Marco Teórico	03
2.2 Procedimentos Metodológicos	04
2.3 Resultados	05
2.3.1 Caracterização do pesquisado	05
2.3.2 Descrição e análise dos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho	06
2.3.3 Média Geral dos Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho	09
3 CONSIDERAÇÃO FINAIS	10
REFERÊNCIAS	12

1. Introdução

Este relatório apresenta os resultados da Pesquisa “A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência, um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico”. A pesquisa foi realizada no ano de 2010 e serviu como base da dissertação de mestrado, com o mesmo título, defendida em fevereiro de 2011.

Tendo como objetivo investigar a qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência, o estudo foi direcionado para pessoas com deficiência visual, auditiva e física, utilizando-se o modelo teórico de Walton (1973).

O método de pesquisa adotado foi quantitativo e qualitativo, a partir da aplicação de questionários e realização de entrevistas na empresa metalúrgica, que vem buscando inserir pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal, com o intuito de cumprir a cota estabelecida em lei e por favorecer a sua imagem perante a comunidade. A empresa possui programa de treinamento e inclusão das PcDs em parceria com a Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE) e demais associações.

O tema objeto de estudo é de alta relevância social, uma vez que dá voz a pessoas historicamente excluídas da sociedade. Nos dias de hoje há crescente reconhecimento dessas pessoas como cidadãos que têm direitos e de sua crescente inserção no mercado de trabalho e na vida social.

A pesquisa realizada também é de grande importância para as organizações, que poderão, com base nesse diagnóstico, conhecer as reais necessidades das pessoas com deficiência de maneira a criar um ambiente no qual possam desempenhar bem suas funções, assegurando a cada uma delas condições para o desenvolvimento dos seus talentos e potencialidades, proporcionando-lhes, assim, melhor qualidade de vida no trabalho.

O texto encontra-se estruturado em três tópicos, incluindo este introdutório. O segundo tópico compreende a fundamentação teórica que embasou o trabalho, a metodologia utilizada e a apresentação e análise dos resultados e o terceiro as considerações finais obtidas no estudo.

2. Desenvolvimento

2.1 Marco Teórico

O modelo teórico de Walton (1973) foi utilizado como perspectiva de análise, a fim de verificar quais aspectos são considerados relevantes para a manutenção da qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência e o que deve ser melhorado. A sua escolha se deve, primeiro, à sua amplitude, compreendendo desde fatores internos quanto externos às organizações, o que possibilita amplo diagnóstico de QVT e atende à complexidade exigida pelo tema; segundo, por se tratar de um modelo de comprovada eficácia, com validações no Brasil e exterior.

O autor propõe oito fatores ou indicadores para análise das características da qualidade de vida no trabalho:

- **Compensação justa e adequada** - pressupõe adequada remuneração às condições e exigências do trabalho, proporcional à jornada de trabalho, bem como o respeito à

equidade interna e externa.

- Condições de trabalho - dizem respeito à preservação da saúde e segurança do trabalhador, o que envolve jornada e carga de trabalho adequadas e ambiente físico seguro e saudável, que resguarde tanto a integridade física quanto mental dos trabalhadores.
- Utilização e desenvolvimento da capacidade humana - refere-se à oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade plena de cada indivíduo. O trabalho deve proporcionar às pessoas o desenvolvimento da autonomia, utilização de múltiplas habilidades, informação sobre o processo total e feedback sobre suas ações, tarefas completas e planejamento - aspectos que influenciam na autoestima do trabalhador.
- Oportunidade de crescimento contínuo e segurança - trata-se da atenção a ser dada aos seguintes aspectos: a extensão em que as atividades atuais do indivíduo contribuem para a expansão de sua capacidade; a expectativa de usar o conhecimento e habilidades adquiridas em atribuições futuras; possibilidade de progressão em sua carreira profissional; e segurança quanto à manutenção de seu emprego ou renda.
- Integração social na organização - ocorre quando o ambiente de trabalho em que o indivíduo está inserido é livre de preconceitos, com baixa estratificação, possibilidade de mobilidade ascendente aos diversos níveis da empresa e igualdade de oportunidade - um contexto em que se preze a interação e o bom relacionamento entre as pessoas.
- Constitucionalismo (direitos na empresa) - possui como elementos-chave: o direito à privacidade sobre a vida pessoal; à liberdade de expressão; a tratamento justo e respeito aos direitos trabalhistas.
- O trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio entre trabalho e vida) - apresenta-se como o sétimo critério, pela necessidade do indivíduo de tempo e energia para o lazer e para a família.
- Relevância social da vida no trabalho - diz respeito à percepção que o indivíduo tem da imagem da organização da qual faz parte, das responsabilidades sociais e éticas da instituição sobre seus produtos, práticas de mercado e perante a comunidade e da relevância do trabalho por ele desenvolvido.

Para Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho, como linha de pesquisa, tem como objetivo investigar os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em relação ao trabalho por elas desempenhado. Seu diagnóstico requer o entendimento das necessidades e aspirações de cada indivíduo.

2.2 Procedimentos Metodológicos

Para atingir o objetivo proposto, foi desenvolvido um estudo quantitativo e qualitativo, o que permitiu a análise da problemática em estudo a partir de diversos ângulos e dimensões.

A população avaliada foi constituída de todos os funcionários com deficiência visual, auditiva, mental, física e múltipla - que é a junção de mais de uma deficiência, integrantes do quadro de pessoal da empresa pesquisada, um total de 28 pessoas.

A coleta de dados foi concretizada em duas etapas: aplicação de questionário e realização de entrevistas.

Na primeira etapa, os dados foram coletados com finalidade de análise quantitativa. Foi utilizado um questionário formulado a partir do modelo proposto por Walton (1973) em seus oito fatores, adaptado para pessoas com deficiência por Carvalho-Freitas (2007). O questionário é composto de questões fechadas em escala Likert, com variação de 1 (totalmente insatisfeito), 2 (muito insatisfeito), 3 (insatisfeito), 4 (satisfeito), 5 (muito satisfeito) e 6 (totalmente satisfeito), sendo validado em forma e conteúdo pelo grupo de especialistas presidido pelo orientador da dissertação após testes realizados com colegas do Mestrado Profissional em Administração da Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo.

A segunda etapa foi composta de entrevistas com pessoas com deficiência, abordando-se os fatores descritos no questionário, buscando-se averiguar, sob a percepção dos respondentes, quais fatores são mais importantes e o que deveria ser modificado em prol de melhorias na qualidade de vida no trabalho dessas pessoas. A seleção dos participantes à entrevista foi motivada pela facilidade de acesso, disponibilidade e concordância em participar da pesquisa.

Os questionários foram aplicados a toda a população, enquanto as entrevistas foram feitas por meio de uma amostra intencional com 10 respondentes. Ressaltando-se que as entrevistas com pessoas com deficiência auditiva foram realizadas com o auxílio de uma intérprete de libras.

Os dados obtidos pelos questionários foram organizados e submetidos a técnicas estatísticas de análise descritiva. Os fatores do questionário de qualidade de vida no trabalho foram analisados com base nas médias e desvio-padrão das questões que compunham cada bloco. Dos resultados provenientes da escala Likert de 6 pontos, considerou-se a existência de concordância dos respondentes com os itens avaliados que obtiveram valores médios de pontuações acima de 3,6 e a discordância para os itens com valores médios inferiores a 3,6 pontos.

A análise dos dados obtidos nas entrevistas foi realizada a partir da técnica de análise de conteúdo, que englobou três passos para sua concretização: a pré-análise, a organização do material e sistematização das ideias iniciais; a descrição analítica, etapa em que o material é estudado de forma criteriosa, tendo como base o referencial teórico proposto; e, por fim, a inferência e interpretação do material coletado.

2.3 Resultados

Primeiramente, são exibidos os dados demográficos e ocupacionais da população pesquisada e em seguida são expostos, conjuntamente, os dados quantitativos e qualitativos, bem como as suas análises acerca dos fatores de qualidade de vida no trabalho estudados.

2.3.1 Caracterização dos pesquisados

Com relação ao perfil das pessoas com deficiência que fizeram parte da pesquisa, observou-se, ser a maioria do sexo masculino (71%), casadas (50%), com Ensino Médio

completo (57,10%), com deficiência física (64,3%), na faixa etária de 31 a 35 anos (28,6%), na empresa entre um e cinco anos (53,6 %) e com nível salarial de até três salários (100%).

2.3.2 Descrição e análise dos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.

Remuneração

O fator “remuneração” foi citado pelos entrevistados como o terceiro critério mais importante para a manutenção de sua QVT. Segundo o ponto de vista dos mesmos, a remuneração é vista como meio de subsistência e como forma de elevação do padrão de vida: *“Eu trabalho para melhorar de vida, se eu recebesse aposentadoria, ganharia só um salário, trabalhando posso ganhar mais”* (PcD1); *“Sou casado e tenho um filho... preciso sustentar minha família”* (PcD2).

Verificou-se na média dos resultados quantitativos, que os respondentes estão satisfeitos em relação à sua remuneração e a consideram justa e adequada. Nas entrevistas aplicadas, a maioria das pessoas, também disseram concordar com a remuneração paga pela empresa, principalmente ao que se refere aos benefícios recebidos, como mostram os comentários: *“O nosso plano de saúde é o melhor do Brasil”* (PcD3); *“O tíquete é ótimo. O salário só é bom por causa do tíquete”* (PcD4).

Os entrevistados assumiram haver na empresa diferenciação no tocante a salário, mas observaram que essa diferenciação é feita com base em critérios justos: *“[...] é justo. Os outros ganham mais porque têm mais tempo de serviço e experiência”* (PcD5).

Argumentaram, ainda, não haver na empresa qualquer tipo de diferenciação quanto ao salário pago em relação às pessoas com e sem deficiência.

Apurou-se insatisfação de alguns empregados quando compararam o seu salário com a atividade que desempenham: *“O salário é pequeno em relação à quantidade e nível de exigência de trabalho [...]”* (PcD3); *“[...] trabalho muito, tem muita cobrança, o salário é pouco”* (PcD4).

Condições de trabalho

As condições de trabalho, segundo os entrevistados, correspondem, juntamente com a utilização e o desenvolvimento de suas capacidades e integração social na organização, ao segundo fator que mais influencia em sua qualidade de vida no trabalho, conforme depoimentos: *“A saúde da gente é muito importante, sem saúde é impossível realizar um bom trabalho”* (PcD7); *“Saúde e segurança é tudo [...] não posso trabalhar em um lugar que coloque a minha vida em risco”* (PcD3).

Com a média dos resultados quantitativos, verifica-se que os respondentes estão satisfeitos em relação às condições de segurança e saúde no trabalho que a empresa lhes proporciona. As baixas médias referem-se às condições físicas e à jornada de trabalho, que também indicaram as maiores variações de resultados.

Os dados obtidos nas entrevistas ratificam os achados com a análise quantitativa. A maioria dos entrevistados, apesar de cientes dos riscos do local em que trabalham, avaliou positivamente as suas condições, principalmente no que se refere à segurança no trabalho,

conforme depoimentos a seguir: *“Aqui temos constantes informações e treinamentos sobre segurança [...] se alguém se acidentar é porque não tomou cuidado, não por desconhecimento (PcD3)”*.

Quanto à necessidade de adequação das instalações e equipamentos de trabalho, os deficientes físicos, principalmente, admitem necessitar de adequações e de não ser viável a sua colocação em determinados setores; e reconhecem os esforços da empresa em zelar pela segurança das PcDs que empregam. Conforme comentário a seguir:

Quando chegamos aqui, a empresa, além dos exames médicos comuns, fez um estudo do perfil do funcionário, de nossas deficiências, para colocação nos setores apropriados [...] Há setores em que não podemos trabalhar porque é perigoso (PcD8).

Não aguento ficar muito tempo em pé nem percorrer grandes distâncias [...] (PcD1).

O meu problema de adaptação foi resolvido logo que entrei, com a colocação de um suporte para os pés; meu joelho não dobra, então preciso desse suporte para elevar a perna [...] (PcD7).

Não posso subir escadas [...] quem tem deficiência física não vai para a área de escada, tudo isso é visto quando entramos (PcD2).

Quanto às sugestões de melhoria, os entrevistados apresentaram algumas queixas em relação às condições físicas no local de trabalho relativas a excesso de ruído e falta de ventilação em determinadas áreas, questões que, segundo eles, precisariam ser melhoradas.

Utilização e desenvolvimento de suas capacidades

De acordo com o depoimento de um PcD, não só no trabalho, mas na vida em geral, eles precisam batalhar muito para vencer a barreira do preconceito e provar que são capazes: *“Desde pequeno minha mãe sempre me disse que não seria fácil, que eu teria que lutar muito [...] temos que lutar mais do que as outras pessoas para conseguir crescer para mostrar que temos capacidade (PcD2)”*.

Para os entrevistados, a utilização e desenvolvimento de suas capacidades correspondem, juntamente com as condições de trabalho e integração social na organização, ao segundo fator que mais influencia em sua QVT.

Com as médias dos resultados, bem como com as entrevistas realizada nota-se que os respondentes estão satisfeitos com as questões que compõem esse fator. Foi possível verificar que não há segregação das pessoas com deficiência em setores separados dos demais e que as PcDs trabalham nas mais diversas atividades, o que lhes proporciona oportunidade de demonstrar suas aptidões e talentos, aumentando com isso a sua autoestima.

Nas outras empresas em que trabalhei eu limpava o chão e de tanto as pessoas me dizerem que eu não era capaz eu acabei acreditando. Agora tudo mudou, exerço uma função de responsabilidade, importante para a empresa

[...] Pude provar para todos e para mim mesma que sou capaz (PcD7).

Apurou-se também que é dada a cada pessoa a possibilidade de integrar o planejamento e a feitura das tarefas, sendo estas executadas de maneira completa e com acesso às informações relativas à função desempenhada.

Oportunidade de crescimento profissional

Para os entrevistados, o fator oportunidade de crescimento profissional é o que mais os influencia na manutenção de sua QVT e demonstra ser o que mais os motiva a trabalhar: *“Eu vim para a empresa com o intuito de crescer profissionalmente. Quero aprender uma profissão (PcD1)”*.

A análise dos dados provenientes dos questionários indica que os respondentes estão satisfeitos. Nas entrevistas os participantes revelaram serem incertas as oportunidades de ascensão profissional e de segurança na manutenção de seu emprego na empresa, mas segundo os mesmos só depende deles e trata-se de um processo com critérios justos: *“a empresa dá chances, só depende da gente; primeiro temos que mostrar trabalho [...] sendo um bom profissional conseguimos crescer [...]”* (PcD4).

Além disso, a empresa procura preencher cada função de acordo com o perfil profissional e desejo de cada um e há, sempre que possível, um rodízio entre os setores, proporcionando mais oportunidade de aprendizagem.

Observa-se também, que a maioria das PcDs, quando contratada, não possuía experiência nem qualificação e hoje se sente preparada para o mercado de trabalho. Muitas até dizem já possuir uma profissão. Por parte da empresa, há preocupação com a capacitação das pessoas com deficiência que são contratadas, oferecendo-lhes desde cursos básicos de raciocínio lógico, relações interpessoais, português, informática e auxiliar de escritório a cursos mais específicos da área industrial ligados à atividade desenvolvida.

Integração social na organização

Este fator constitui-se, segundo os entrevistados, juntamente com a utilização e desenvolvimento de suas capacidades e condições de trabalho, no segundo fator que mais os influencia em sua qualidade de vida no trabalho.

Os resultados quantitativos indicam que os respondentes estão satisfeitos com a integração social na empresa. O que é corroborado com os dados da entrevista.

Ao serem perguntados sobre a existência de preconceito na empresa, todos afirmaram não existir, mas admitiram certo mal-estar nas relações interpessoais. Situação que pode ser inferida em dois depoimentos:

Tudo que é diferente as pessoas estranham, assim no primeiro momento me olham de maneira diferente, mas quando me conhecem isso muda, pois passam a me ver como realmente sou (PcD2).

Aqui não tem discriminação [...] é claro que as pessoas estranham a minha aparência (PcD4).

De acordo com os dados da pesquisa, pode-se afirmar também que os PcDs possuem livre acesso à comunicação com seus gerentes, o que favorece um vínculo entre as partes, possibilitando a ocorrência de feedback, e com isso a melhoria do seu desempenho.

Direitos na empresa

Direitos na empresa e equilíbrio entre trabalho e vida foram, entre os oito fatores, os que, conforme entrevistados, menos influenciam sua qualidade de vida no trabalho.

Nesse fator, todos os respondentes, declararam satisfação em relação ao cumprimento de seus direitos trabalhistas e ao respeito à sua privacidade e liberdade de expressão.

Quando questionados sobre o cumprimento dos direitos da pessoa com deficiência na empresa, três dos respondentes associaram a pergunta à lei de cotas e demonstraram ter conhecimento e até visão da mesma. Estes afirmaram ser a lei de cotas importante para sua inserção, mas não suficiente para garantir-lhes a inclusão no trabalho e gostariam de ter condições iguais as outras pessoas.

Equilíbrio entre trabalho e vida

Todos os respondentes afirmaram estarem satisfeitos com o espaço de tempo que o trabalho ocupa em suas vidas, com o tempo que resta para se dedicarem ao lazer e, conseqüentemente, com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal que possuem, o que é ratificado também nas entrevistas.

Relevância social no trabalho

O fator relevância social no trabalho, no ponto de vista dos entrevistados, também foi salientado como um dos menos relevantes.

A média dos resultados apresentados indica a satisfação dos respondentes em relação à relevância de seu trabalho e responsabilidade social da instituição onde trabalha na comunidade.

As entrevistas revelaram que os respondentes possuem orgulho e percebem ser mais respeitados por fazerem parte da empresa, o que, em sua opinião, tem destaque na região por cuidar do meio ambiente e se preocupar com a inclusão social, conforme comentários: *“Nunca pensei que um dia eu ia trabalhar aqui, tenho orgulho de fazer parte desta empresa”* (PcD2); *“Lá fora, quando me perguntam onde eu trabalho e eu respondo, as pessoas me respeitam mais”* (PcD10).

2.3.3 Média Geral dos Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho

Como alternativa para verificação dos resultados, os dados foram analisados em relação à tendência à concentração dos mesmos. Considerou-se a existência de concordância dos respondentes com os itens avaliados que obtiveram valores médios de pontuações acima de 3,6 e a discordância para os itens com valores médios inferiores a 3,6 pontos. Nota-se que há concentração de valores acima de 3,6 pontos, o que explicita a tendência à concordância na QVT (TAB. 1).

Construto	Média de pontos	Desvio-padrão	Valor mínimo	Valor Máximo	25°	Percentis 50° (mediana)	75°
Remuneração	4,1607	,39799	3,50	5,25	4,0000	4,0000	4,4375
Condições de trabalho	4,2634	,55730	3,25	6,00	4,0000	4,0000	4,3438
Uso e desenvolvimento de capacidades	4,2262	,47187	3,67	5,67	4,0000	4,0000	4,4583
Oportunidades de crescimento profissional	4,2398	,57150	3,14	6,00	4,0000	4,0000	4,3929
Integração social na organização	4,4702	,61036	4,00	6,00	4,0000	4,1667	4,8333
Direitos na instituição	4,4107	,58704	4,00	6,00	4,0000	4,0000	4,8333
Equilíbrio entre trabalho e vida	4,4554	,68060	3,75	6,00	4,0000	4,0000	4,9375
Relevância do trabalho	4,4524	,59811	4,00	6,00	4,0000	4,0000	4,7917
MÉDIA GERAL	4,3393	,49205	3,80	5,77	4,0000	4,0000	4,5795

Tabela 1: Valores dos percentis na estatística descritiva dos construtos - média

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se ainda, que de modo geral, quanto às evidências de QVT, obteve média de pontuação mais alta o grupo 2 (4,44), representado pelos construtos integração social na organização; direitos na instituição; equilíbrio entre trabalho e vida; relevância de seu trabalho. Entretanto, ainda que apresentados como concordantes em relação à qualidade de vida no trabalho, o grupo 1 (média de 4,22 pontos) caracterizado pelos construtos remuneração; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de suas capacidades; e oportunidades de crescimento profissional apresentaram médias de pontuação significativamente mais baixas que o grupo 2.

3. Considerações Finais

Os indicadores detectados na estatística descritiva e os dados obtidos com a aplicação das entrevistas permitem inferir que no caso das pessoas com deficiência na empresa estudada a QVT foi considerada satisfatória nos oito fatores estabelecidos por Walton (1973).

O fator remuneração, apesar de ter sido referido pela maioria dos respondentes como satisfatório, 8% declararam insatisfação com os rendimentos recebidos, principalmente quando compararam o seu salário com as atividades que desempenham. Alegam exercer funções complexas e com alto nível de exigência e que, por isso, requerem salário mais alto.

Alerta-se também para o fator condições de trabalho, no qual 5% dos respondentes afirmaram estarem insatisfeitos e apresentaram algumas queixas em relação às condições físicas do local de trabalho no tocante a excesso de ruído e falta de ventilação em determinadas áreas. Essas questões, segundo eles, precisariam ser melhoradas o que merece maior atenção da empresa.

Ao serem inquiridos acerca dos fatores que são determinantes em sua qualidade de vida no trabalho, os entrevistados os enumeraram por ordem de importância e relataram ser a

oportunidade de crescimento profissional o fator que mais os influencia em sua QVT. Assim, é possível considerar que eles têm como objetivo progredir na carreira e que isso não se limita unicamente à organização na qual trabalham.

Na segunda posição, apresentam-se os fatores condições de trabalho, integração social na organização e uso e desenvolvimento de suas capacidades. Em terceiro, foi indicada a remuneração, que na percepção dos respondentes é uma consequência. Afirmaram, ainda, que os fatores relevância de seu trabalho, direitos na empresa e equilíbrio entre trabalho e vida, nesta ordem, são os que menos interferem em sua QVT.

Os fatores de QVT podem ser divididos em dois grupos: o primeiro caracterizado pelos construtos remuneração; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de suas capacidades e oportunidades de crescimento profissional e o segundo representado pelos construtos integração social na organização; direitos na instituição; equilíbrio entre trabalho e vida; relevância de seu trabalho. O grupo 2 obteve média mais alta de pontuação em relação ao grupo 1, que, embora, tenha concordado em relação à qualidade de vida no trabalho, informou médias de pontuação significativamente mais baixas que o segundo grupo.

Os fatores de QVT que foram enumerados como menos relevantes são pertencentes ao grupo 2, e os de maior importância, segundo a percepção dos entrevistados, ao grupo 1.

A percepção das PcDs acerca das dificuldades que enfrentam para se inserirem no mercado de trabalho, o sentimento da perda de oportunidade de trabalho por possuírem deficiência e a discriminação sentida ao pleitearem uma vaga de emprego podem contribuir para a supervalorização da oportunidade do emprego formal e, como consequência, para a tendência a avaliarem positivamente a sua situação laboral (ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009).

Há que se admitir, entretanto, que a empresa avaliada desempenha importante papel na manutenção da qualidade de vida no trabalho das pessoas entrevistadas, que demonstram satisfação por poderem desempenhar atividades desafiantes, por terem oportunidade de crescimento profissional e por serem tratadas de forma justa e sem preconceitos.

Referências

ABREU, M.V. **Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2011.

ALMEIDA, L.A.D.; CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. **Inserção no mercado formal de trabalho: satisfação e condições de trabalho sob o olhar das pessoas com deficiência**. Cap. 5. In: CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. (org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N. **A inserção de pessoas portadoras de deficiência em empresa brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Belo Horizonte. Dissertação de Mestrado. Administração. Universidade Federal de Minas Gerais, 2007.

WALTON, R.E. **Quality of working life: what is it?** Cambridge: Sloan Management Review, v. 15, n. 1, 1973.