

Fatores sociodemográficos associados à qualidade de vida no trabalho de adultos com deficiência física

Sociodemographic factors associated with the quality of work life of adults with physical disabilities

Alexsandro Silva Coura¹, Inacia Sátiro Xavier de França¹, Kailma de Oliveira Silva², Sandra dos Santos Sales³, Kaio Keomma Aires Silva Medeiros⁴, Jamilly da Silva Aragão⁵

RESUMO | Contexto: A qualidade de vida no trabalho (QVT) de pessoas com deficiência física (PcDs) não é satisfatória. **Objetivo:** Investigar as associações entre os fatores sociodemográficos e a QVT de PcDs. **Métodos:** Estudo transversal, com abordagem quantitativa, realizado em 2014, em duas instituições que gerenciam a colocação de PcDs no mercado de trabalho. Participaram da investigação 38 sujeitos que responderam a um questionário sociodemográfico e a uma escala sobre qualidade de vida no trabalho. Utilizou-se o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para realização dos testes alfa de Cronbach, do χ^2 e Fisher. Os preceitos éticos foram considerados. **Resultados:** O índice de consistência interna da escala se mostrou satisfatório ($\alpha=0,792$). No tocante à QVT, 44,7% (n=17) dos participantes relataram insatisfação. Verificou-se associação entre a QVT e os fatores sociodemográficos renda (p=0,010), escolaridade (p=0,036) e raça (p=0,027). **Conclusão:** Conclui-se que a QVT dos participantes não é satisfatória e é influenciada por fatores sociodemográficos.

Palavras-chave | pessoas com deficiência; satisfação no trabalho; qualidade de vida; saúde do trabalhador.

ABSTRACT | Background: The quality of work life (QWL) of individuals with physical disabilities is not satisfactory. **Objective:** To investigate the relationship between sociodemographic factors and QWL among individuals with physical disabilities. **Methods:** Cross-sectional study with quantitative approach conducted in 2014 at two institutions that help individuals with disabilities find jobs. A total of 38 subjects who responded a sociodemographic questionnaire and a QWL scale participated in the study. Cronbach's alpha, χ^2 and Fisher's tests were performed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The ethical requirements in force were met. **Results:** The internal consistency of the scale used was satisfactory ($\alpha=0.792$); relative to QWL, 44.7% (n=17) participants reported dissatisfaction. Association was found between QWL and sociodemographic factors income (p=0.010), education (p=0.036) and race (p=0.027). **Conclusion:** The participants' QWL was not satisfactory and was influenced by sociodemographic factors.

Keywords | disabled individuals; job satisfaction; quality of life; occupational health.

Trabalho realizado na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) – Campina Grande (PB), Brasil.

¹Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) – Campina Grande (PB), Brasil.

²Departamento de Enfermagem, UEPB – Campina Grande (PB), Brasil.

³Faculdade de Ciências Médicas de Campina Grande – Campina Grande (PB), Brasil.

⁴Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo – São Paulo (SP), Brasil.

⁵Programa Associado de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade de Pernambuco, UEPB – Campina Grande (PB), Brasil.

DOI: 10.5327/Z1679443520170008

INTRODUÇÃO

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido utilizado de forma abrangente, envolvendo o bem-estar e a reestruturação das formas de organizar o trabalho, englobando desde aspectos físicos, passando por aqueles de natureza psicossocial e legislativos, de modo a contribuir para que o indivíduo se sinta respeitado e valorizado no ambiente laboral, bem como para estimular a produção de importantes resultados¹⁻⁵.

Não obstante, a despeito da QVT e as repercussões positivas que ela pode desencadear, quer para as empresas, quer para os trabalhadores, no âmbito socioeconômico brasileiro percebe-se um mercado de trabalho caracterizado por um contexto que, em não raras realidades, nem sempre a promove. Esse cenário é percebido, sobretudo, quando são consideradas as minorias sociais, como as mulheres, os negros, os índios e as pessoas com deficiência (PcDs), notadamente marcadas por um tratamento desigual^{6,7}.

Na contramão, a inserção das PcDs no mercado de trabalho vem desvelando a capacidade laborativa desse grupamento humano em diversas funções. Isso porque o crescente aumento do seu nível educacional e as transformações tecnológicas têm ampliado o número dos que possuem condições de produzir com qualidade, apesar das limitações impostas pela deficiência, as quais não representam, em muitas realidades, entraves à colocação desses indivíduos no pleno emprego, uma vez que têm se mostrado superáveis, mediante adaptações institucionais e acomodações específicas⁸.

Nesse contexto, e como forma de superar a discriminação no tocante ao salário ou aos critérios de admissão do trabalhador com alguma deficiência, o texto constitucional de 1988 garante o direito da PcD ao trabalho, e, conforme estabelece a Lei nº 8.213, de 1991, torna-se obrigatório que as empresas com 100 ou mais funcionários contratem esses indivíduos, observando proporções específicas — até 200, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1.001 ou mais, 5%^{9,10}. Cita-se, ainda, no plano legislativo, a Lei nº 13.146, de 2015, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, visando à inclusão social e à cidadania daqueles indivíduos¹¹.

Apesar de os avanços relacionados às políticas para PcD indicarem o constante estímulo à inserção equitativa

dessas pessoas no mercado de trabalho, sem que haja um tratamento discriminatório, em que as barreiras individuais são respeitadas, crê-se que nem sempre isso é uma realidade; por isso observam-se lacunas no desenvolvimento de programas de emprego, critérios inadequados na elaboração de avaliações laborais, espaços físico e logístico excluídos no ambiente laboral¹², conformando-se contextos que podem prejudicar a QVT.

Não obstante acredite-se que, em um plano mais geral, existem aspectos que podem prejudicar a QVT de PcD, conforme colocado, supõe-se, igualmente, que características individuais de ordem sociodemográfica dessas pessoas podem estar associadas – como sexo, idade, cor e renda, para citar alguns exemplos – e que precisam ser mais bem investigadas e compreendidas. Achados como estes, além de ampliar as discussões na área de Saúde Pública sobre a temática em tela, podem oferecer subsídios à implantação e à manutenção de políticas, programas e serviços em setores diversos.

Pelo exposto, objetivou-se investigar as associações entre os fatores sociodemográficos e a QVT de PcD.

MÉTODOS

Estudo epidemiológico, descritivo, de corte transversal e com abordagem quantitativa, foi realizado em 2014, em duas instituições que gerenciam a colocação de PcD no mercado de trabalho, localizadas na cidade de Campina Grande, PB, Brasil.

Participaram do estudo 38 PcDs, incluídas na amostra quando atendidos os critérios de elegibilidade para inclusão: ter idade igual ou superior a 18 anos, possuir algum tipo de deficiência física, estar em um emprego formal; e para exclusão: possuir alguma patologia, aguda ou crônica, mental e/ou física, que comprometa a capacidade de cognição e/ou comunicação verbal dos participantes e/ou demonstre ser incapaz.

Após o recrutamento dos participantes, a coleta de dados foi realizada a partir da aplicação de dois instrumentos, sendo o primeiro desenvolvido para esta pesquisa, contemplando variáveis sociodemográficas; e o segundo disponível na literatura e validado para avaliar a satisfação em relação aos itens da QVT¹³, cujas respostas foram dadas por meio de uma escala do tipo Likert, polarizada em cinco pontos:

1. (muito insatisfeito);
2. (insatisfeito);
3. (nem insatisfeito nem satisfeito);
4. (satisfeito); e
5. (muito satisfeito).

Os dados coletados foram compilados em um banco de dados, com o auxílio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 18.0, e, posteriormente, analisados à luz da estatística descritiva. Aqueles pertencentes à escala e à QVT, particularmente, primeiro passaram por um processo de verificação de consistência interna, para apuração da precisão do instrumento utilizado, a partir do teste alfa de Cronbach, sendo considerados valores satisfatórios aqueles $>0,70^{14}$. Após esse procedimento, foram realizadas associações, por meio dos testes do χ^2 e/ou Fisher, entre os fatores sociodemográficos, como variáveis independentes, e a QVT, como variável dependente, dicotomizada em “Insatisfatória” (muito insatisfeito, insatisfeito e nem insatisfeito nem satisfeito) e “Satisfatória” (satisfeito e muito satisfeito), considerando estatisticamente associado quando $p < 0,05$, com nível de confiança de 95%.

Por questões ético-legais, o estudo foi encaminhado para avaliação e parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba (CEP-UEPB), tendo sido aprovado conforme o CAAE nº 31868014.8.0000.5187.

RESULTADOS

Na Tabela 1, em que se apresenta o perfil sociodemográfico de PcDs, destaca-se a maior proporção de indivíduos do sexo masculino (60,5%), com ensino médio concluído (31,6%) e com renda de até um salário mínimo (68,5%).

Na Tabela 2 verifica-se a análise da precisão do instrumento, na qual a escala utilizada apresentou consistência interna satisfatória de 0,792, indicando confiabilidade.

No tocante à QVT, a maioria relatou satisfação ($n=17$; 44,7%) e, quando considerados os seus componentes, conforme disposto na Tabela 3, os aspectos que alcançaram maior satisfação foram alimentação (63,2%) e vale-transporte (57,8%), enquanto salário (50%) e discriminação (40,5%) despertaram menor satisfação.

Tabela 1. Perfil sociodemográfico de pessoa com deficiência. Campina Grande, PB, Brasil, 2014.

Variáveis	n	%
Sexo		
Masculino	23	60,5
Feminino	15	39,5
Faixa etária (anos)		
18 a 29	5	13,2
30 a 39	16	42,1
40 a 49	7	18,4
50 a 59	9	23,7
60 a 69	1	2,6
Credo religioso		
Católico	29	76,3
Evangélico	2	5,3
Kardecista	3	7,9
Sem credo	4	10,5
Raça		
Branca	14	36,8
Negra	7	18,5
Parda	16	42,1
Amarela	1	2,6
Escolaridade		
Ensino fundamental completo	5	13,2
Ensino fundamental incompleto	11	28,9
Ensino médio completo	12	31,6
Ensino médio incompleto	9	23,7
Ensino superior completo	1	2,6
Estado civil		
Casado	24	63,2
Solteiro	14	36,8
Renda (salários mínimos)*		
1	26	68,5
2	11	28,9
≥ 3	1	2,6

$n=38$; *salário mínimo: R\$ 724.

Tabela 2. Escala da qualidade de vida no trabalho testada com o alfa de Cronbach. Campina Grande, PB, Brasil, 2014.

Itens da escala QVT	Correlação total de itens corrigidos	Alfa de Cronbach com item deletado	Alfa de Cronbach total
Salário	0,194	0,795	0,792
Alimentação	0,061	0,805	
Vale-transporte	0,144	0,813	
Auxílio-saúde	0,104	0,797	
Carga horária	0,383	0,781	
Quantidade de trabalho	0,471	0,778	
Uso de equipamentos que facilitem o trabalho	0,424	0,779	
Ambiente de trabalho: acessibilidade/segurança	0,720	0,755	
Oportunidade de tomar decisões	0,563	0,769	
Ter conhecimento do próprio desempenho	0,399	0,780	
Cursos de capacitação e treinamento	0,475	0,775	
Capacidade de ascensão profissional	0,396	0,780	
Estabilidade trabalhista	0,308	0,786	
Discriminação	0,019	0,800	
Relacionamento com colegas e superiores	0,358	0,783	
Recebe atenção especial quando solicitada	0,501	0,773	
Respeito aos direitos do trabalhador	0,322	0,785	
Oportunidade de expressar suas opiniões	0,674	0,764	
Privacidade	0,618	0,768	
Tratamento da empresa com os funcionários	0,427	0,779	

QVT: qualidade de vida no trabalho.

Tabela 3. Distribuição percentual de pessoa de acordo com a percepção sobre os itens da escala de qualidade de vida no trabalho. Campina Grande, PB, Brasil, 2014.

Itens da escala QVT	Percepção das PcDs sobre itens da QVT*				
	1	2	3	4	5
Salário	18,4	18,4	13,2	50	-
Alimentação	2,6	15,8	15,8	63,2	2,6
Vale-transporte	2,6	13,2	5,3	57,8	21,1
Auxílio-saúde	15,8	57,9	18,4	5,3	2,6
Carga horária	2,6	7,9	7,9	42,1	39,5
Quantidade de trabalho	2,6	-	15,8	50	31,6
Uso de equipamentos que facilitem o trabalho	2,6	5,3	15,8	52,6	23,7
Ambiente de trabalho: acessibilidade/segurança	7,9	23,7	28,9	26,3	13,2
Oportunidade de tomar decisões	10,5	21,1	36,8	31,6	-
Ter conhecimento do próprio desempenho	2,6	28,9	18,4	47,5	2,6
Cursos de capacitação e treinamento	10,5	26,3	23,7	39,5	-
Capacidade de ascensão profissional	13,2	26,3	26,3	34,2	-
Estabilidade trabalhista	10,5	7,9	23,7	50	7,9
Discriminação	40,5	51,4	5,4	-	2,7
Relacionamento com colegas e superiores	-	2,7	18,9	43,3	35,1
Recebe atenção especial quando solicitada	7,9	5,3	34,2	42,1	10,5
Respeito aos direitos do trabalhador	-	10,5	36,8	42,2	10,5
Oportunidade de expressar suas opiniões	7,9	23,7	34,2	34,2	-
Privacidade	5,3	26,3	39,5	28,9	-
Tratamento da empresa com os funcionários	2,6	-	23,7	39,5	34,2

*1: Muito insatisfeito (muito ruim); 2: Insatisfeito (ruim); 3: Nem insatisfeito nem satisfeito (regular); 4: Satisfeito (bom); 5: Muito satisfeito (ótimo); QVT: qualidade de vida no trabalho; PcDs: pessoas com deficiência.

Por fim, conforme apresentado na Tabela 4, verificou-se associação entre a QVT e os fatores sociodemográficos renda ($p=0,010$), escolaridade ($p=0,036$) e raça ($p=0,027$).

Tabela 4. Associações entre os fatores sociodemográficos e a qualidade de vida no trabalho de pessoa com deficiência. Campina Grande, PB, Brasil, 2014.

Variáveis socio-demográficas	QVT*				RP (IC95%)	χ^{2**}	P ^d
	Insatis-fatória		Satis-fatória				
	n	%	n	%			
Sexo							
Masculino	13	61,9	10	58,8	1,06 (0,58-1,91)	0,037	0,847
Feminino	8	38,1	7	41,2			
Faixa etária (anos)							
<50	17	81	11	64,7	1,51 (0,67-3,43)	1,279	0,258
≥50	4	19	6	35,3			
Religião							
Com credo	19	90,5	15	88,2	1,11 (0,40-3,11)	0,050	0,823
Sem credo	2	9,5	2	11,8			
Raça							
Branca	11	52,4	3	17,6	1,88 (1,09-3,25)	4,871	0,027
Não branca	10	47,6	14	82,4			
Escolaridade*** (anos)							
<10	12	57,2	4	23,5	1,83 (1,03-3,26)	4,350	0,036
≥10	9	42,8	13	76,5			
Estado civil							
Com companheiro	15	71,4	9	52,9	1,45 (0,73-2,87)	1,380	0,240
Sem companheiro	6	28,6	8	47,1			
Renda (salários mínimos)							
Até 2	18	85,7	8	47,1	2,77 (1,01-7,63)	6,500	0,010
Mais de 2	3	14,3	9	52,9			

*Insatisfatória: insatisfeito ou intermediário; Satisfatória: satisfeito;

**Nas escalas menores que cinco, considerou-se o teste de Fisher;

***Dicotomizado com base na média; QVT: qualidade de vida no trabalho; RP: razão de prevalência; IC95%: intervalo de confiança de 95%.

DISCUSSÃO

A demografia de PcDs analisadas neste estudo dá conta de uma predominância do sexo masculino sobre o feminino, em termos quantitativos; como os participantes atenderam ao critério de elegibilidade que previa a inserção em um emprego formal, tal observação também aponta maior número de empregados no primeiro, se comparado com o segundo, o que não parece ser uma tendência, pelos achados conflitantes na literatura brasileira¹⁵⁻¹⁷.

De todo modo, ainda que sejam recentes os dados sobre inserção de PcD no mercado de trabalho formal, é possível admitir, considerando a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que, para a realidade brasileira, esses indivíduos ocupam menos de 1% dos empregos, percentual ainda longe do ideal, sobretudo para mulheres, visto que elas ocupam aproximadamente a metade das vagas se comparadas com aquelas preenchidas por homens¹⁸.

Assim, é possível admitir, presumivelmente, conforme disposto em estudo que analisou a QVT em PcD, conforme se pretendeu com o presente, que as mulheres nesse grupo populacional podem estar vivenciando um duplo preconceito: quer pela deficiência física, que, invariavelmente, lhes impõe barreiras de muitas ordens; quer pela carga estigmatizante associada ao sexo feminino, tendo em vista a histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho¹⁹.

Não obstante os dados referentes à distribuição de empregos entre PcDs do sexo masculino e do feminino divergirem de alguns estudos, outros dados sociodemográficos, como faixa etária, escolaridade e aspectos financeiros, aqui apresentados, coadunam-se com a literatura, pois se verificou, entre aqueles que executavam alguma atividade laboral, maioria de adulto jovens, com ensino médio completo e de baixa renda^{17,19,20}.

A despeito da renda, especificamente, sabe-se que, no Brasil, 29% do total das PcDs vivem com menos de um salário mínimo por mês²¹; é possível supor que exista um importante vínculo entre a deficiência e a pobreza, realidade que pode estar presente ainda que o indivíduo desempenhe alguma atividade laboral, em virtude da baixa remuneração aliada a um quadro de despesas que, não raras vezes, pode superar a capacidade desses indivíduos; tal cenário também é visto nos Estados Unidos e em nações da União Europeia¹².

Além de contribuir para o indivíduo não desempenhar de forma adequada suas atividades, afetando negativamente seu

serviço e sua produtividade, a baixa renda de PcD pode repercutir para além do campo de trabalho, como em sua saúde, sobretudo porque algumas deficiências frequentemente exigem cuidados peculiares que, em geral, demandam alguma contrapartida financeira, sem a qual (ou quando esta é insuficiente) crê-se que tais cuidados ficam sobremaneira prejudicados.

No que se refere à satisfação pelo exercício de uma dada atividade laboral, aspecto que, neste estudo, foi referido pela minoria das PcDs, acredita-se que ela possa estar relacionada com um conjunto de múltiplos e variados aspectos, os quais, agindo sinergicamente, são fundamentais para que se possa alcançar um nível mínimo de satisfação no trabalho. Certamente, o fator financeiro está envolvido, mas, paradoxalmente e conforme também se observou em estudo¹⁹, tal campo recebeu menor satisfação.

A identificação de que ao aspecto financeiro foi atribuída menor satisfação pelos participantes é relevante, sobretudo porque, quando analisados os fatores relacionados à QVT, a renda, cuja distribuição por extratos salariais apontou predominância de indivíduos com até um salário mínimo, esteve estatisticamente associada. Tal resultado se coaduna a estudo com população semelhante²², em uma empresa de Belo Horizonte, Minas Gerais, em que os participantes afirmam insatisfação com sua remuneração.

Além da renda, a escolaridade foi uma variável que também esteve estatisticamente relacionada à QVT, verificada no presente estudo. Crê-se que baixa escolaridade ou nenhuma escolaridade, realidade de parcela significativa de PcDs²³, constitui importante obstáculo para a inserção e a manutenção dessa população no mercado de trabalho, o que pode explicar o direcionamento dessas pessoas para atividades menos complexas, demonstrando as dificuldades enfrentadas ao se depararem com as inúmeras barreiras de acesso, na busca de melhores colocações nas empresas, sobretudo os que requerem maior especialização técnica. Ainda, pode explicar o quão distante se está do pretensão processo de inclusão social desses indivíduos, sobretudo nos meios de formação profissional, como as universidades.

Nesse contexto, um estudo constatou que trabalhadores com deficiência, em geral, desempenham funções operacionais e dificilmente ocupam cargos mais elevados, como aqueles de liderança. Destarte, estudo verificou que as PcDs estão em desvantagens no mercado de trabalho, devido à falta de acesso a educação e treinamento²². Reforçando a ideia em tela, pesquisa mostrou que em 27 países esses indivíduos, quando em idade produtiva, experimentavam

desvantagens significativas e piores resultados no mercado de trabalho do que pessoas sem deficiência²⁴.

Por tudo, crê-se que para o público geral, mas em especial para as PcDs, a educação, sob a forma de qualificação e capacitação profissional, é uma importante alternativa para que sejam implementadas políticas e instituídos programas de enfrentamento às barreiras que os circunscrevem no exercício laborativo, na medida em que a ausência dessas, conforme colocado, acentuam as desvantagens dessa população em relação aos não deficientes, de modo que em não raras realidades torna-se difícil a ascensão profissional no exercício da função que desempenham, colaborando para sua QVT.

Por fim, ao analisar a cor, variável que assim como renda e escolaridade esteve associada à QVT, crê-se que, embora os indivíduos não brancos, considerando aqueles que se autorreferiram pretos e pardos, tenham referido maior satisfação, quando comparados com os brancos, sendo, tal observação, estatisticamente significativa, é possível que represente um viés do estudo, na medida em que a literatura sugere que aqueles indivíduos são as maiores vítimas das iniquidades sociais²⁵⁻²⁷, com mais dificuldade para o acesso à instrução, maior jornada de trabalho, piores empregos, menores salários, maior probabilidade de pobreza e restrições no acesso a serviços de saúde, o que seguramente também afeta a realidade das PcDs.

CONCLUSÃO

O estudo da QVT em PcDs revela uma população com predominância de homens, apesar de as mulheres serem maioria entre esses indivíduos, adulto jovens, com baixa renda e, sobretudo, com o reduzido percentual de satisfação no trabalho.

Quando analisadas as associações de aspectos sociodemográficos com a QVT de PCDs, verificou-se que renda, escolaridade e cor estiveram estatisticamente relacionadas, representando aspectos que precisam ser considerados, inclusive como objeto de políticas públicas, a fim de alcançar maior bem-estar desse grupamento populacional no pleno emprego, para que possam vislumbrar mais chances de colocação no trabalho, ascensão profissional e subsídios para cuidar de sua própria saúde.

Apesar de o presente estudo ir ao encontro de uma necessidade premente na literatura geral da Saúde Pública (a realização de estudos com enfoque em PcDs), conforme referido no escopo da Agenda Nacional de Prioridades de Pesquisa em Saúde, acredita-se que é necessário o desenvolvimento de

outras pesquisas, para que o aspecto da QVT e outros igualmente importantes, inclusive que enfoquem a questão do gênero, da escolaridade e da renda, possam ser minuciosamente investigados, pois são temáticas atuais, mas pouco exploradas.

Não obstante a contribuição que se possa ter dado, sobretudo no que se refere ao fomento à cultura objetivando estudos sobre QVT de PcD, acredita-se que o estudo apresenta duas

importantes limitações. A primeira diz respeito à sua transversalidade, uma vez que muitos fatores de confusão não passíveis de serem controlados podem contribuir para que os resultados apresentados não correspondam à realidade dos fatos. A segunda diz respeito à amostra, que, por se tratar de um seletivo grupo de indivíduos, foi considerada reduzida, dificultando a generalização dos resultados encontrados.

REFERÊNCIAS

- Pereira VC. Qualidade de Vida no Trabalho [Dissertação]. Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes; 2006.
- Maximiano ACA. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas; 2012.
- Kirogi MS. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. Rev Ciênc Gerenciais. 2008;12(16):49-62.
- Freitas ALP, Souza RGB. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. Rev Elétron Sistemas Gestão. 2009;4(2):136-54.
- Basso LL. Qualidade de vida no trabalho [Dissertação]. Chapecó: Universidade Comunitária da Região de Chapecó; 2010.
- Arbex JCSJ. Revisão de critérios na admissão de pessoas com restrições médicas no Brasil. Rev Bras Med Trab. 2016;14(2):162-70.
- Savegnago M. Qualidade de vida no trabalho das pessoas portadoras de deficiência no Grupo Hospitalar Conceição [monografia]. Porto Alegre: Universidade do Rio Grande do Sul; 2006.
- Pastore J. Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr; 2001.
- Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília; 1991.
- Soares LV, Wagner LC. Reabilitação profissional: vivências de funcionários com limitações físicas e psicossociais em um hospital universitário. Rev Bras Med Trab. 2012;10(2):49-55.
- Brasil. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília; 2015.
- Oliveira MA, Goulart Júnior E, Fernandes JM. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. Rev Bras Educ Esp. 2009;15(2):219-32.
- Timossi LS, Pedrosa B, Pilatti LA, Francisco AC. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no trabalho. Rev Educ Física. 2009;20(3):395-405.
- Hair Júnior JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. Análise multivariada de dados. 6. ed. Porto Alegre: Bookman; 2009.
- Abreu MV, Moraes LFR. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. Rev Gestão Org. 2012;10(1):84-104.
- Vasconcelos FD. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Rev Bras Saúde Ocup. 2010;35(121):41-52.
- Baptista AK, Silva FCM. Perfil demográfico e do emprego das pessoas com deficiência no município de Belo Horizonte, Minas Gerais - Brasil. Rev Med Minas Gerais. 2011;21(3):288-97.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego [Internet]. Relação social de informação social. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; 2014. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Características-do-Emprego-Formal-segundo-a-Relação-Anual-de-Informações-Sociais-2014-31082014.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2017.
- Bertran GC, França ISX, Coura AS, Medeiros KKAS, Aragão JS. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. Trab Educ Saúde. 2017;15(2):561-73.
- Pereira ACC, Passerino L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. Rev Bras Educ Esp. 2012;18(2):245-64.
- Santos WR. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? Ciênc Saúde Coletiva. 2011;16(Suppl. 1):787-96.
- Carvalho-Freitas MN. A inserção de pessoas com deficiências em empresas brasileiras - um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no Trabalho [tese]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais; 2007.
- Neri M, Pinto A, Soares W, Costilla H. Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS; 2003.
- World Health Organization (WHO) [Internet]. World Report on disability. Genebra: WHO/The World Bank; 2011. Disponível em: <www.who.int/disabilities/world_report/2011/>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres, Secretaria de Políticas para as Mulheres, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Retrato das desigualdades de gênero e raça. 4. ed. Brasília: Ipea; 2011.
- Araújo EM, Nascimento Costa MC, Vilar Noronha C, Hogan VK, Vines AI, Araújo TM. Desigualdades em saúde e raça/cor da pele: revisão da literatura do Brasil e dos Estados Unidos (1996-2005). Rev Saúde Coletiva. 2010;7(40):116-21.
- Malta DC, Moura L, Bernal R. Diferenciais dos fatores de risco de Doenças Crônicas não Transmissíveis na perspectiva de raça/cor. Ciênc Saúde Coletiva. 2015;20(3).

Endereço para correspondência: Kaio Keomma Aires Silva Medeiros - Rua Francisco Calixto, 111 - CEP: 58400-750 - Monte Santo, Campina Grande (PB), Brasil - E-mail: keomma.kaio@gmail.com