



MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

ANTECEDENTES DO BEM-ESTAR PROFISSIONAL DE
PESSOAS COM DIVERSIDADE FUNCIONAL: LÓCUS DE
CONTROLE E PERCEÇÃO DAS ATITUDES DOS
COLEGAS

TELMA TROCATO LOURENÇO

SETEMBRO – 2022

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**ANTECEDENTES DO BEM-ESTAR PROFISSIONAL DE
PESSOAS COM DIVERSIDADE FUNCIONAL: LÓCUS DE
CONTROLE E PERCEÇÃO DAS ATITUDES DOS
COLEGAS**

TELMA TROCATO LOURENÇO

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA MARIA EDUARDA SOARES

SETEMBRO - 2022

Agradecimentos

Começo por agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Maria Eduarda Soares, que foi um grande pilar neste meu percurso, pela competência, rigor e acima de tudo pela disponibilidade e paciência, que sempre acreditou em mim.

Ao meu pai, um especial obrigado por todo o apoio e carinho que me deu, pois foram essenciais durante este percurso, à minha mãe que faz tudo por mim e agradeço a ambos por me terem tornado na mulher que sou hoje e ao meu irmão pela preocupação e motivação para nunca desistir. À restante parte da minha família um obrigado pela confiança que depositaram em mim.

Ao meu namorado, André, que me incentivou e apoiou nos momentos mais difíceis e sempre se demonstrou orgulhoso de mim.

Um especial obrigado ao Ricardo Monis pelo empenho e apoio incondicional. Agradecer também a toda a comunidade e em especial, à Associação Salvador que se demonstrou disponível para ajudar na divulgação do inquérito a pessoas com diversidade funcional.

Às minhas amigas de infância, em especial à Márcia Martins pelo apoio incondicional e por estarem presentes em todos os momentos da minha vida.

Às minhas amigas que tive o privilégio de conhecer no Mestrado, Mariana Cardoso, Ana Brito, Marta Ferreira e Ana Almeida, um obrigado pelo caminho que percorremos juntas.

Um sincero obrigada às minhas amigas da Licenciatura, nomeadamente, Micaela Reis, Joana Jorge e Beatriz Jesus por todos os gestos de carinho.

Quero dedicar a minha Dissertação aos meus avôs que ao longo da vida me transmitiram muitos ensinamentos e sempre me deram forças para continuar e ao mesmo tempo acreditaram nas minhas capacidades.

Por fim, quero agradecer ao ISEG, pelo ensino de excelência, e por me terem acolhido tão bem nestes últimos anos.

Resumo

O presente estudo procura analisar o bem-estar mental e *engagement* de Pessoas com Diversidade Funcional (PDF) no contexto organizacional Português, assim como as suas variáveis antecedentes. Considerou-se relevante a percepção das atitudes dos colegas de trabalho, bem como a personalidade de cada indivíduo, especificamente em termos do locus de controle interno e externo.

A amostra é composta por 97 PDF, das quais 55 são mulheres e 42 homens, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos. Para medir as variáveis em estudo utilizaram-se escalas previamente validadas, à exceção da percepção das atitudes dos colegas, para a qual se adaptaram itens de diversos trabalhos anteriores. Através da análise fatorial, verificou-se que estes itens se podiam agrupar em três dimensões: percepção de atitudes positivas, percepção de atitudes negativas, e percepção de sentimento de obrigação.

No que se refere ao bem-estar mental e *engagement*, foi possível constatar que as médias não assumem valores muito preocupantes, contudo, existe a necessidade de a situação ser melhorada. Em termos de diferenças entre grupos, verificou-se que PDF do género feminino e as que estão há menos tempo na organização têm uma percepção mais elevada de atitudes negativas. Em contraste, as PDF com níveis de habilitações académicas mais elevadas têm uma percepção mais elevada de atitudes positivas, uma percepção mais baixa de atitudes negativas, assim como uma média mais elevada de *engagement* no local de trabalho.

No que diz respeito à relação entre variáveis, os resultados indicam que o bem-estar mental está positivamente associado à percepção de atitudes positivas e ao locus de controle interno, e negativamente associado à percepção de atitudes negativas e à percepção de sentimentos de obrigação. O *engagement* está positivamente associado ao locus de controle interno e negativamente associado à percepção de atitudes negativas. As atitudes dos colegas e o locus de controle interno explicam 58,4% da variância do bem-estar mental e 35,1% da variância do *engagement*.

Palavras-chave: pessoas com diversidade funcional, bem-estar mental, *engagement*, atitudes dos colegas e locus de controle.

Abstract

This study aims to analyze the mental well-being and engagement of People with Functional Diversity (PFD) in the Portuguese organizational context, as well as the antecedent variables. The perception of co-workers' attitudes was considered relevant, as well as the personality of each individual, specifically in terms of internal and external locus of control.

The sample is made up of 97 PFDs, of whom 55 are women and 42 men, aged between 18 and 65. Previously validated scales were used to measure the variables under study, with the exception of the perception of colleagues' attitudes, for which items from several studies were adapted. Through factor analysis, it was concluded that these items could be grouped into three dimensions: perception of positive attitudes, perception of negative attitudes, and perception of feelings of obligation.

Regarding the mental well-being and engagement, it was found that the mean scores are not very concerning; however, there is a need for improvement. In terms of differences between groups, it was found that female PFDs and those with lower seniority in the organization have a higher perception of negative attitudes. In contrast, PFDs with higher levels of education have a higher perception of positive attitudes, a lower perception of negative attitudes, as well as higher average of workplace engagement.

With regard to the relationship between variables, the results indicate that mental well-being is positively associated with perception of positive attitudes and internal locus of control, and negatively associated with perception of negative attitudes and perception of feelings of obligation. Engagement is positively associated with internal locus of control and negatively associated with perception of negative attitudes. Colleagues' attitudes and internal locus of control explain 58.4% of the variance in mental well-being and 35.1% of the variance in engagement.

Keywords: people with functional diversity, mental well-being, engagement, colleagues' attitudes and locus of control.

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract.....	v
Introdução.....	1
1. Revisão da Literatura.....	4
1.1 Bem-estar mental	4
1.2 <i>Engagement</i> no local de trabalho	5
1.3 Percepção das Atitudes dos colegas de trabalho.....	8
1.4 Lócus de Controle Interno e Externo	9
1.5 Modelo Conceptual.....	10
2. Estudo Empírico	13
2.1 Método	13
2.2 Descrição da amostra	13
2.3 Instrumento	16
3. Resultados.....	18
3.1 Média e desvio padrão na amostra total.....	18
3.2 Análise de diferenças entre subgrupos da amostra	18
3.3 Análise de equações estruturais	20
3.3.1 Modelos de medida	20
3.3.2 Modelo estrutural	21
4. Considerações Finais	25
4.1 Sumário e Discussão dos Resultados.....	25
4.2 Contribuições do Estudo	27
4.3 Limitações e Sugestões para Futuras Investigações	29
Referências Bibliográficas.....	31
Anexos	38
Anexo I – Inquérito por Questionário.....	39
Anexo II – Tabelas.....	44

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo Conceptual.....	12
Figura 2 - Modelo Estrutural Inicial.	22
Figura 3 - Modelo Estrutural Final.	24

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Análise fatorial - Atitudes dos Colegas.....	44
Tabela 2 - Análise fatorial - Locus de Controle.	45
Tabela 3 - Média e Desvio Padrão da Amostra.	46
Tabela 4 - ANOVA - Diferenças por Género.....	46
Tabela 5 - ANOVA - Diferenças por Idade.....	46
Tabela 6 - ANOVA - Diferenças por Habilitações Académicas Concluídas.	46
Tabela 7 - ANOVA - Diferenças por Vínculo Contratual com a Organização.	46
Tabela 8 - ANOVA - Diferenças por Tempo na Organização.	47
Tabela 9 - Média, desvio padrão e pesos standardizados dos indicadores.	47
Tabela 10 - Fiabilidade e validade convergente.	48
Tabela 11 - Correlações entre variáveis latentes e raízes quadradas da variância média extraída.	48
Tabela 12 - Efeitos diretos – Relações significativas.....	48
Tabela 13 - Resultados das hipóteses de investigação.	49

Introdução

O presente estudo enquadra-se no tema da inclusão de minorias nas organizações. Mais especificamente, pretende abordar a questão da inclusão de Pessoas com Diversidade Funcional (PDF), focalizando-se nas pessoas com deficiência física/motora no exercício da sua atividade profissional. De acordo com os dados da Pordata, (2001) existiam em Portugal 151.736 pessoas portadores de deficiência física/motora e destas só 31.094 exerciam uma atividade profissional.

Primeiramente, torna-se pertinente concetualizar a deficiência. Esta é entendida como uma situação de origem congénita ou adquirida, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, promovendo um conjunto de barreiras obstrutivas para uma participação plena, efetiva e de igualdade na sociedade (Organização Mundial da Saúde, 2004; Artigo 1, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006). A nível da população Europeia, existe uma dimensão considerável de PDF (Scharle & Csillag, 2016). Segundo a Comissão Europeia é estimada a existência de 87 milhões de cidadãos europeus portadores de algum tipo de deficiência (Magalhães, 2021).

O artigo 27º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos de Pessoas com Deficiência, procura promover um acesso livre ao trabalho, numa perspetiva de igualdade perante outros indivíduos, oportunidade e livre escolha profissional, numa ótica de inclusão, acessibilidade e eliminando a discriminação (Pinto & Pinto, 2019). No entanto, segundo dados da União Europeia é possível verificar que a taxa de desemprego em PDF é duas a três vezes mais elevada do que em pessoas sem deficiência (Associação Portuguesa de Deficientes, 2012). Ou seja, apesar da existência de legislação de proteção e promoção da diversidade, existem diferenças marcantes entre PDF e os outros indivíduos, subsistindo uma visão preconceituosa em relação às PDF (Bonaccio et al., 2020). A título de exemplo, o estudo de Bellemare et al. (2018) demonstra que, em processos de recrutamento e seleção, as taxas médias de respostas a candidatos com ou sem deficiência, era de 7,2% e 14,4%, respetivamente.

Para além da questão das barreiras à entrada no mercado de trabalho, verifica-se ainda a questão das dificuldades de inclusão das PDF nas organizações. Por inclusão entende-se, o grau em que um indivíduo tem a percepção de ser um membro estimado do seu grupo de trabalho e de ser tratado de forma que simultaneamente dá resposta às suas necessidades de pertença e à sua singularidade (Shore et al., 2011 cit. in Heera & Maini, 2019,

p.112,113). Não sendo fácil para as organizações, vários estudos indicam que a inclusão de PDF traz várias vantagens, tais como melhoria da imagem da organização (Miethlich & Oldenburg, 2019 cit. in Vashishth & Jhamb, 2021); capacidade das PDF sugerirem e implementarem métodos e procedimentos inovadores (Kalargyrou & Volis, 2014 cit. in Vashishth & Jhamb, 2021) e maior criatividade face a outros colaboradores (Friedner, 2015 cit. in Vashishth & Jhamb, 2021). Além disso, a contratação de PDF influencia positivamente a retenção e diminui o *turnover* de outros colaboradores (Hernandez & McDonald, 2010 cit. in Vashishth & Jhamb, 2021).

O presente estudo pretende analisar os níveis de *engagement* e bem-estar mental das PDF em contexto organizacional, variáveis que podem estar relacionadas com problemas de inclusão. Enquanto o *engagement* diz respeito a um estado mental agradável e gratificante, descrito por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002), o bem-estar mental compreende o prazer, a felicidade e a saúde decorrente de um ambiente físico, mental, social e emocional inerente ao indivíduo (McNulty & Fincham, 2012, cit. in Cregan et al., 2017) e diz respeito a todos os aspetos da vida da pessoa. Procuramos, assim, ver o impacto não só no trabalho, mas também em outras dimensões da vida das PDF.

Por outro lado, estudos anteriores indicam que o processo de inclusão depende de fatores organizacionais, como o relacionamento com os colegas (Tajfel & Turner, 1986; Crocker et al., 1994; Judge & Bono, 2001 cit. in Cregan et al., 2017), mas também de fatores individuais, como características de personalidade (Mpofu et al., 2017; Mauro et al., 2015). Dentro das características de personalidade, os estudos indicam que o lócus de controle pode ser particularmente relevante para pessoas com alguma deficiência (Martz et al., 2000; Rizza et al., 2017; MacDonald & Hall, 1971; MacDonald, 1971). Sendo entendido o lócus de controle como um traço de personalidade no qual “an individual perceives the outcome of an event as being either within or beyond his or her personal control and understanding” (Rotter, 1966, cit. in Xiao et al., 2018, p. 1674).

Assim, o presente estudo pretende contribuir para uma visão mais detalhada dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos (GRH) sobre a realidade das PDF, com intuito de promover a integração, adaptação e realização pessoal e profissional destas pessoas. Mais especificamente, os objetivos deste estudo incluem:

1. Analisar os níveis de bem-estar mental e de *engagement* de PDF para aferir se estas questões são ou não problemáticas no contexto organizacional Português.
2. Analisar a percepção que as PDF têm das atitudes dos seus colegas, ou seja, se sentem que existe um ambiente recetivo à sua inclusão.
3. Analisar se existem diferenças significativas nas percepções das atitudes dos colegas, bem-estar mental, *engagement*, lócus de controle das PDF, em subgrupos da amostra, relativos a variáveis demográficas;
4. Analisar os efeitos de fatores individuais (lócus de controle das PDF) e fatores contextuais (percepção das PDF face às de atitudes dos colegas) nos níveis de bem-estar mental e de *engagement* das PDF.

No que concerne à estrutura do trabalho, este compreende 4 capítulos. O primeiro capítulo corresponde à revisão de literatura sobre os principais conceitos utilizados no trabalho, nomeadamente, o bem-estar mental, *engagement* no local de trabalho, atitudes dos colegas no local de trabalho e lócus de controle interno e externo. Este capítulo termina com a apresentação do modelo conceptual que será utilizado no estudo empírico. O segundo capítulo diz respeito à definição da metodologia utilizada, incluindo a descrição da amostra e o instrumento de recolha de dados. No terceiro capítulo são apresentados os resultados obtidos no estudo empírico e, por último, o quarto capítulo expõe as principais conclusões dos resultados obtidos, contribuições, lacunas encontradas e novas sugestões para pesquisas futuras.

1. Revisão da Literatura

Este capítulo tem como intuito apresentar uma breve revisão de literatura relativamente aos conceitos utilizados no estudo. Assim, as secções seguintes expõem os conceitos de bem-estar mental, *engagement*, atitudes dos colegas, e lócus de controle. Para cada um destes conceitos, identificam-se também estudos anteriores relativamente a PDF. Na última secção, apresenta-se o modelo conceptual e respetivas hipóteses que serão testadas no estudo empírico.

1.1 Bem-estar mental

O bem-estar mental compreende o prazer, a felicidade e a saúde decorrente de um ambiente físico, mental, social e emocional inerente ao indivíduo (McNulty & Fincham, 2012, cit. in Cregan et al., 2017). A Organização Mundial de Saúde, define bem-estar mental, como sendo o estado que permite ao indivíduo realizar as suas competências, lidar diariamente com diversas situações inerentes à realidade da vida, ser produtivo e contribuir para o desenvolvimento da comunidade (Tennant et al., 2007).

Com o intuito de promover o bem-estar mental de um indivíduo, deve-se desenvolver condições ambientais favoráveis, como o meio familiar, a comunidade, fatores culturais e económicos, sociais e políticos. Constitui um compromisso fundamental no desenvolvimento do indivíduo, quer na construção de objetivos, expectativas, na identificação de problemas, na definição de recursos e preferências na construção e reconstrução do significado da sua vida, no reconhecimento dos seus valores e na felicidade (Perkins & Repper, 2018).

Ao nível do exercício da atividade profissional, este assume um papel preponderante e significativo para qualquer colaborador, sendo o bem-estar no local de trabalho uma dimensão fulcral para um bem-estar geral (Burke & Page, 2017). No exercício da atividade profissional, o bem-estar pode influenciar a produtividade de PDF, bem como de toda a organização envolvente (Bryson et al., 2017).

Para as PDF o bem-estar mental é fundamental e crucial, uma vez que pode constituir de uma forma marcante o estado geral de saúde, o envolvimento social e uma acentuada valorização da felicidade face à sua vida, (Nosek et al., 1995; Tough et al., 2017 cit. in Szcześniak et al., 2020). Um indivíduo com elevados níveis de bem-estar, quer de ordem física, psicológica, mental ou social, terá maior probabilidade de se tornar produtivo e

com notável sucesso profissional, demonstrando felicidade, reconhecimento e com recursos para apoiar o seu conforto (Bowling, 2014).

Vários autores têm estudado os antecedentes do bem-estar das PDF. Entre os tópicos identificados, podemos verificar:

- a) Participação ativa na sociedade e na atividade profissional, podendo demonstrar a sua capacidade e produtividade (Mpofu et al., 2017).
- b) Aceitação das limitações da sua deficiência e readaptar os seus objetivos de vida (Szcześniak et al., 2020).
- c) Variáveis demográficas como idade e escolaridade, em que a idade está negativamente correlacionada e a escolaridade está positivamente correlacionada (Mauro et al., 2015).
- d) Variáveis de personalidade, como por exemplo, a autonomia, autoestima, motivação intrínseca, grau de pertença, exaustão e solidão (Mpofu et al., 2017; Mauro et al., 2015). Todas as variáveis estão positivamente relacionadas com o bem-estar, exceto a exaustão e solidão.
- e) Grau de debilitação e tipo deficiência (Mauro et al., 2015; Devereux et al., 2015). Maior grau de debilitação e maior visibilidade da deficiência estão associados a um menor bem-estar.
- f) Relações interpessoais saudáveis (Mpofu et al., 2017).

1.2 *Engagement* no local de trabalho

Vários autores procuram compreender o sentido do *engagement*, analisando os processos de envolvimento individual, face a determinada atividade ou objeto (Brodie et al., 2011; Vivek et al., 2012 cit. in Grillo & Damacena, 2015).

Entende-se por *engagement* uma atenção e comprometimento por parte do indivíduo face a determinado objeto ou atividade em evidência. Para Vivek (2009 cit. in Grillo & Damacena, 2015), o *engagement* compreende um envolvimento e comprometimento por parte do indivíduo de uma forma exclusivamente cognitiva, ou seja, uma participação consciente e ativa face a determinada realidade dentro da sua organização laboral.

Robinson et al. (2004 cit. in Kompasso & Sridevi 2010, p. 90) definem como “a positive attitude held by the employee towards the organization and its value. An engaged employee is aware of business context, and works with colleagues to improve

performance within the job for the benefit of the organization. The organization must work to develop and nurture *engagement*, which requires a two-way relationship between employer and employee.”

No mesmo sentido, *engagement* no local de trabalho é entendido como um estado mental agradável e gratificante, descrito por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002). O vigor é caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental no trabalho, com a capacidade de investir esforço e persistência perante as dificuldades. A dedicação refere-se a um envolvimento por parte do colaborador, com entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio pelo seu trabalho. Por último, a absorção diz respeito a uma concentração e envolvimento por parte do colaborador no seu trabalho, em que o tempo passa rapidamente e sem dificuldade de se desligar do mesmo. No presente estudo, foi seguida esta definição e operacionalização de *engagement* proposta por Schaufeli et al. (2002).

O *engagement* assume uma relevância crescente para as organizações, dado que diversos estudos revelam estar relacionado com índices de produtividade, rentabilidade, retenção, segurança e satisfação (Buckingham & Coffman, 1999; Coffman & Gonzalez-Molina, 2002 cit. in Gleadle et al., 2006)

Outros estudos revelam que os colaboradores que não se encontram envolvidos estão mais predispostos a *spinning* (gasto de esforço e talento em atividades de menor importância), a *settling* (desmotivação, falta de empenho), *splitting* (exercício da atividade sem princípio de melhorar a prestação da organização) e uma falta de empenho e satisfação face à realidade da organização (BlessingWhite, 2006; Relatório Perrin, 2003 cit. in Kompas & Sridevi, 2010).

No que diz respeito aos antecedentes do *engagement*, a teoria da troca social, com a subjacente norma de reciprocidade, tem sido utilizada para explicar o *engagement* dos trabalhadores (Bailey et al., 2017 cit. in Saks, 2022). De acordo com Saks (2006 cit. in Saks, 2022, p.605) “when employees believe that their organization is concerned about them and cares about their well-being, they are likely to respond by attempting to fulfill their obligations to the organization by becoming more engaged”. De forma semelhante, Jiang et al. (2013 cit. in Saks, 2022, p.1452) afirmam que “when organizations value employees’ contribution and care about their well-being via investment in HR systems, employees are expected to reciprocate by exerting positive work attitudes and behaviors

towards organizations”. Assim, quando os colaboradores sentem que a organização se preocupa com eles, existe uma forte probabilidade de retribuírem de forma positiva, através de um cuidado significativo face à organização e um maior envolvimento no seu trabalho (Saks, 2022).

Para além da perspetiva teórica da Teoria das Trocas Sociais, alguns estudos empíricos têm procurado identificar os antecedentes do *engagement*. Crawford et al., (2010 cit. in Saks, 2022) mencionam a existência de correlações positivas no *engagement* e nove tipos diferentes de recursos de trabalho (autonomia, feedback, oportunidades de desenvolvimento, recuperação do clima de trabalho positivo, recompensas e reconhecimento, suporte, variedade de empregos e adequação à função de trabalho), tendo em conta os recursos e exigências profissionais. Também três das categorias de exigências ao nível do desafio profissional (responsabilidade, urgência de tempo e carga no exercício profissional) foram consideradas positivamente associadas ao *engagement*.

Segundo Kahn (1990 cit. in Sun & Bunchapattanasakda, 2019), o *engagement* dos colaboradores atinge índices elevados quando as necessidades psicológicas se encontram realizadas, ou seja, o seu significado, a sua segurança e disponibilidade estão asseguradas ao nível da organização. Caso contrário, o colaborador assume um papel de reserva na defesa das suas funções.

Na revisão de literatura é possível constatar que não existem muitos estudos que abordem a temática do *engagement* de PDF. Conseguimos apenas encontrar um estudo que relaciona as práticas de GRH com o *engagement* de PDF (Luu, 2018). Essas práticas incluíam o recrutamento e seleção, formação, avaliação de desempenho e remuneração. Nomeadamente, o recrutamento específico de PDF; programas de formação específicos para PDF, de forma a melhorar as suas competências no desempenho das funções; a avaliação de desempenho, com objetivos adequados à deficiência; a remuneração, ligada ao desempenho, tendo em conta as limitações da deficiência e o ambiente de trabalho favorável à deficiência.

Para além das práticas de Recursos Humanos, seria relevante identificar outros aspetos no contexto profissional que possam estar relacionados com o *engagement* e o bem-estar mental de PDF. Na próxima secção apresenta-se a questão dos relacionamentos interpessoais em contexto profissional, previamente identificado como relevante para as PDF (Mpofo et al., 2017).

1.3 Percepção das Atitudes dos colegas de trabalho

De acordo com a literatura analisada, verifica-se que existe um número limitado de estudos sobre a percepção das PDF face às atitudes dos colegas em contexto profissional. Os estudos existentes dizem respeito a três temas: as reações dos profissionais de GRH, as reações das chefias, e as reações dos colegas.

No que diz respeito às reações dos profissionais de GRH, Cavanagh et al. (2017) realizaram uma revisão da literatura em que concluem que os profissionais de GRH tendem a identificar problemas para ajustar os locais de trabalho a colaboradores com deficiências físicas. Contudo, não proporcionam estratégias adequadas ao nível do recrutamento e seleção, constituindo um processo discriminatório para as PDF. Nesses processos, frequentemente considera-se que as PDF não estão aptas a realizar o trabalho (Molloy et al., 2003), sendo os seus problemas de saúde impedimentos (Hudson et al., 2009).

No que diz respeito às reações das chefias, é importante o papel assumido por estes no processo de inclusão de PDF no local de trabalho (Colella & Bruyere, 2011 cit. in Nelissen et al., 2016), nomeadamente para o sucesso e satisfação no trabalho (Wehman, 2003 cit. in Nelissen et al., 2016). As chefias podem ter uma forte influência no desenvolvimento de práticas e procedimentos que promovam um clima de trabalho favorável à inclusão de PDF (Schur et al., 2009 cit. in Nelissen et al., 2016). Contudo, continuam a existir estereótipos que influenciam negativamente a visão das chefias sobre PDF, sendo conotadas de um inferior desempenho das suas funções face a pessoas sem deficiência (Bradley, 2009). O estudo de Roessler et al. (2011) sobre a denúncia de discriminação no trabalho nos Estados Unidos demonstra que, quando as chefias se apercebem da existência de discriminação, no ponto de vista de PDF, não era usual a situação ser resolvida de forma assertiva. O estudo de Copeland et al. (2010) conclui que as chefias apresentam atitudes globais positivas, por exemplo aceitação do direito de igualdade ao trabalho das PDF. No entanto, quando se trata de atitudes específicas, por exemplo, contratação efetiva de um PDF estas são notoriamente negativas.

No que concerne às atitudes dos colegas, Atkinson (2016) refere um estudo realizado pela organização Scope em 2014, o qual demonstra a existência de comportamentos e atitudes negativas face a PDF. Segundo este estudo, que inquiriu 2 mil pessoas no Reino Unido, 67% revelam desconforto em dialogar com PDF, onde 21% de indivíduos entre os 18 –

34 anos assumem evitar o contato com PDF, apontando que estes não apresentam capacidades a nível da comunicação. De salientar que 36% dos participantes no estudo afirmam que as PDF têm menor capacidade de produtividade do que uma pessoa sem deficiência, 85% indicam que PDF não são aceites por parte da sociedade, sofrendo um processo discriminatório.

Enquanto os estudos acima referidos sobre profissionais de GRH, chefias e colegas consistem em auto-relatos de atitudes realizados por pessoas que contactam com PDF em contexto de trabalho, existem também algumas referências de hetero-relato, ou seja, descrição pelas próprias PDF das atitudes das pessoas que trabalham com elas. No estudo referido por Atkinson (2016), verifica-se que 24%, das PDF que participaram assumem ter sofrido atitudes negativas por parte de outras pessoas, face à sua deficiência. Outros estudos demonstram que as PDF identificam como preponderante e essencial a existência no seu local de trabalho de chefias e colegas com características de solidariedade e compreensão. (Gewurtz & Kirsh, 2009).

1.4 Lócus de Controle Interno e Externo

Dentro das características de personalidade, os estudos indicam que o lócus de controle pode ser particularmente relevante para pessoas com alguma deficiência (Martz et al., 2000; Rizza et al., 2017; MacDonald & Hall, 1971; MacDonald, 1971).

Segundo Rotter (1966, cit. in Xiao et al., 2018, p. 1674), o lócus de controle, descreve um traço de personalidade no qual “an individual perceives the outcome of an event as being either within or beyond his or her personal control and understanding”. Os indivíduos que apresentam um lócus de controle interno acreditam na sua própria capacidade de influenciar os seus próprios resultados, advindo dos seus esforços e talentos pessoais, enquanto que os indivíduos que apresentam um lócus de controle externo acreditam que tudo o que lhes acontece advém de fatores externos, ou seja, tudo está fora do seu próprio controle pessoal (Rotter, 1966; Lefcourt, 2014, cit. in Xiao et al., 2018).

Gerstner e Day (1997) afirmam que os indivíduos que apresentem um lócus controle interno perfazem níveis mais elevados de satisfação no trabalho e de comprometimento organizacional, contrariamente aos indivíduos que exprimam um lócus de controle externo. Os indivíduos com um lócus de controle interno evidenciam uma relação de qualidade e confiança entre os colegas de trabalho mais demarcada.

Os estudos anteriores realizados para pessoas sem deficiência levaram-nos a acreditar que poderia ser uma variável interessante no nosso estudo. Por exemplo, verificou-se que os indivíduos que possuem altos níveis de locus de controle interno têm efeitos positivos no envolvimento e na intensidade de participação no local de trabalho (Büttgen et al., 2012 cit. in Grillo & Damacena, 2015). Por outro lado, caso apresentem um locus de controle externo, acreditam que o resultado do seu trabalho é influenciado pelas ações dos colegas e pelas condições envolventes do ambiente de trabalho (Büttgen et al., 2012 cit. in Grillo & Damacena, 2015).

Embora escassos, encontram-se também alguns estudos sobre consequências do locus de controle para PDF. Há cerca de 50 anos, Macdonald, (1971) concluiu que indivíduos com um locus de controle externo são mais predispostos e ameaçados pela sua própria deficiência física, enquanto, os indivíduos com locus interno assumem os distúrbios emocionais como mais desgastantes do que os físicos.

Martz et al. (2000) conduziram um estudo com pessoas de diferentes tipos de deficiência e verificaram que o locus de controle externo estaria relacionado com uma menor predisposição de aceitação e ajuste da realidade da deficiência, enquanto que indivíduos com um locus de controle interno eram mais assertivos a tomar medidas, com o intuito de melhorar as situações adversas à sua vida.

No estudo de Rizza et al. (2017), com doentes de Parkinson, verificou-se que o locus de controle externo está negativamente associado à percepção da qualidade de vida e positivamente associado a fatores como a angústia emocional e à percepção de gravidade da doença. Em contrapartida, o locus de controle interno estava negativamente associado à depressão.

1.5 Modelo Conceptual

De acordo com a revisão de literatura anteriormente apresentada, foram definidas diversas hipóteses que serão expostas, tendo em conta as variáveis identificadas para o presente estudo.

A primeira hipótese diz respeito à relação entre a percepção das PDF face às atitudes dos colegas de trabalho e o seu bem-estar mental. Para isso, achámos por bem subdividir a variável atitudes dos colegas de trabalho em positivas e negativas. Estudos anteriores indicam que se as PDF sofrerem atitudes negativas por parte de outras pessoas, face à sua

deficiência, estas podem sofrer repercussões prejudiciais a nível da sua saúde mental e física (Pascoe & Richman, 2009 cit. in Ji et al., 2019). Assim, expomos as duas hipóteses, respetivamente:

H1a: A percepção das PDF face às atitudes positivas dos colegas de trabalho está positivamente associada ao seu bem-estar mental.

H1b: A percepção das PDF face às atitudes negativas dos colegas de trabalho está negativamente associada ao seu bem-estar mental.

Como segunda hipótese, considerou-se a relação entre a percepção das PDF face às atitudes positivas e negativas dos colegas de trabalho e o seu *engagement*. Estudos anteriores indicam que a existência de colegas de trabalho com características de solidariedade e compreensão permitem às PDF desenvolver o seu comprometimento dentro do local de trabalho (Gewurtz & Kirsh, 2009; Robinson et al., 2004 cit. in Kompasoo & Sridevi 2010). Estando o comprometimento e o *engagement* relacionados (Truss et al., 2013), consideramos razoável propor as seguintes hipóteses:

H2a: A percepção das PDF face às atitudes positivas dos colegas de trabalho está positivamente associada ao seu *engagement*.

H2b: A percepção das PDF face às atitudes negativas dos colegas de trabalho está negativamente associada ao seu *engagement*.

De seguida, e como terceira hipótese, considerou-se a relação da variável lócus de controle com o bem-estar mental das PDF. O lócus de controle foi subdividido em duas dimensões, interno e externo. O lócus controle externo está negativamente associado à percepção da qualidade de vida e positivamente associado a fatores como a angústia emocional (Rizza et al., 2017). Em contrapartida, o lócus de controle interno está negativamente associado à depressão, não sendo prejudicial para bem-estar mental (Rizza et al., 2017). Assim, propõem-se as seguintes hipóteses:

H3a: O lócus de controle interno está positivamente associado ao bem-estar mental das PDF.

H3b: O lócus de controle externo está negativamente associado ao bem-estar mental das PDF.

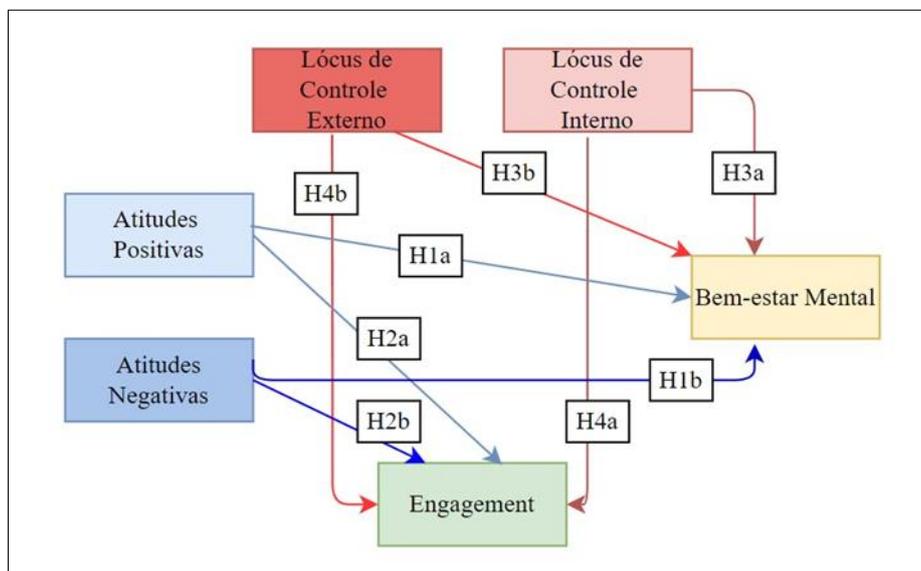
No mesmo sentido, a quarta hipótese considera a relação entre a variável locus de controle com o *engagement* das PDF. Segundo Gerstner e Day (1997), indivíduos com um locus de controle interno apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho e de comprometimento com a entidade organizacional, contrariamente aos indivíduos com um locus de controle externo. Assim, propomos as seguintes hipóteses:

H4a: O locus de controle interno está positivamente associado ao *engagement* das PDF.

H4b: O locus de controle externo está negativamente associado ao *engagement* das PDF.

Na figura 1 é possível verificar o modelo conceptual do estudo, com as respetivas variáveis e as suas relações:

Figura 1 - Modelo Conceptual.



2. Estudo Empírico

2.1 Método

Para o presente estudo optou-se por uma metodologia quantitativa, uma vez que permite o uso de técnicas estatísticas na análise da informação recolhida, visando resultados que evitem prováveis distorções de análise e interpretação (Diehl, 2004 cit.in Dalfovo et al., 2008). Assim sendo, permite definir conceitos, fatores e população, facilitando a obtenção de informações que são expressas em valores numéricos (Fortin, 2009). A metodologia quantitativa apresenta-se como objetiva e positivista na sua abordagem de investigação (Creswell, 2009 cit. in Eyisi, 2016).

Neste sentido, utilizámos o inquérito (anexo I) que foi disponibilizado na internet através da plataforma Qualtrics e divulgado através do email, para assim chegar a um maior número de destinatários, de uma forma mais fácil e rápida. Neste seguimento, recorreu-se a associações de apoio à deficiência para uma maior divulgação. Os dados recolhidos foram obtidos entre os meses de maio a junho de 2021.

Quanto à técnica de amostragem é não-probabilística por conveniência, permitindo uma seleção da amostra de acordo com os critérios definidos pelo investigador, tendo em conta a acessibilidade, disposição e a definição do intervalo de tempo (Bryman, 2012). Trata-se de uma amostragem com efeito bola de neve, uma vez que existiu uma partilha direta na divulgação do inquérito por parte de todos os elementos envolvidos no preenchimento do mesmo.

2.2 Descrição da amostra

A nossa amostra é composta por 97 pessoas, das quais 55 (56,7%) são mulheres e 42 (43,3%) homens.

No que concerne aos escalões etários, podemos verificar que dos 18 – 25 anos temos 15 (15,5%) indivíduos; dos 26 – 30 anos, 10 (10,3%) indivíduos; dos 31 – 35 anos, 19 (19,6%); dos 36 – 40 anos, 7 (7,2%); dos 41 - 45 anos, 13 (13,4%); dos 46 – 50 anos, 10 (10,3%); dos 51 – 55 anos, 9 (9,3%); dos 56 – 60 anos, 4 (4,1%), 61 – 65 anos, 7 (7,2%) e por fim, com mais de 65 anos, 3 (3,1%) indivíduos.

Relativamente ao estado civil, 57 indivíduos são solteiros (58,8%); 31 indivíduos são casados (32%); em união de facto, 2 indivíduos (2,1%); divorciados, 2 indivíduos (2,1%) e viúvos, 5 indivíduos (5,2%).

Quanto à nacionalidade, 89 indivíduos são de nacionalidade Portuguesa (91,8%), seguindo-se 6 indivíduos de nacionalidade Brasileira (6,2%), 1 indivíduo de origem Europeia (1%) e 1 de origem Americana (1%).

De acordo com as habilitações literárias, 7 indivíduos têm o ensino básico (7,2%), com o ensino secundário 40 indivíduos (41,2%), 5 indivíduos com bacharelato (5,2%), 34 com licenciatura (35,1%), 8 com mestrado (8,2%), na categoria de doutoramento temos 2 indivíduos (2,1%) e por fim 1 indivíduo com curso de especialização tecnológica (1%).

No que diz respeito ao cargo que ocupa atualmente ou ocupou anteriormente, 8 indivíduos têm a função de dirigentes ou quadros superiores (8,2%), 6 são chefias intermédias de organizações públicas ou privadas (6,2%), 13 são especialistas das profissões intelectuais e científicas (13,4%), 11 técnicos e profissionais de nível intermédio (11,3%), 16 pessoal administrativo e similares (16,5%), 13 pessoal dos serviços e vendedores (13,4%), 1 agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (1%), 9 operários, artífices e trabalhadores similares (9,3%), 4 operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (4,1%), e 7 trabalhadores não qualificados (7,2%). Com outros cargos, não mencionados anteriormente, temos 2 assistentes operacionais (2,1%), 1 auxiliar de ação educativa (1%), 1 auxiliar de lar de terceira idade (1%), 1 designer (1%), 1 professora do 1º ciclo do ensino básico (1%), 1 reformada – voluntariado (1%) e por último um trabalhador independente (1%).

No que toca ao tipo de organização onde exerce/exerceu atividade profissional, 47 indivíduos encontram-se no setor público (48,5%), 33 no setor privado (34%), 16 indivíduos em instituições sem fins lucrativos (16,5%) e por fim, 1 trabalhador independente (1%).

De acordo com o vínculo contratual com a organização, 34 indivíduos trabalham por conta de outrem com contrato a termo (35,1%), 48 indivíduos trabalham por conta de outrem com contrato sem termo (49,5%), e 11 indivíduos são trabalhadores independentes (11,3%). Na categoria de contrato a tempo indeterminado, temos 1 indivíduo (1%). Há ainda 1 indivíduo que define o vínculo em quadro de escola (1%) e por fim, 1 reformado (1%).

Em relação ao tempo de trabalho na organização, podemos verificar que 18 indivíduos trabalham há menos de 1 ano (18,6%); de 1 – 5 anos, 33 indivíduos (34%); dos 6 – 10 anos, 9 indivíduos (9,3%); dos 11 – 15 anos, 9 (9,3%); dos 16 – 20 anos, 6 (6,2%) e para terminar, 22 indivíduos, trabalham na mesma organização há mais de 20 anos (22,7%).

Importa por fim destacar os dados relativos à deficiência por parte dos participantes do estudo. No que se refere à deficiência física/motora, 31 indivíduos indicam ser de origem congénita (32%) e 66 indivíduos, afirmam ter sido adquirida ao longo da vida (68%).

Neste seguimento, para os indivíduos com deficiência adquirida, inquiriu-se em que momento da idade sucedeu, pelo que obtivemos os seguintes resultados, com menos de 5 anos, 5 indivíduos (5,2%); entre 5 – 10 anos, 4 indivíduos (4,1%); no intervalo de 11 – 15 anos, 12 (12,4%); entre os 16 – 20 anos, 22 (22,7%); nos 21 – 25 anos, 8 (8,2%); nos intervalos 26 – 30 anos, 41 – 45 anos e 51 -55 anos, apresentam 3 indivíduos (3,1%), em cada uma das faixas etárias, respetivamente. Nos intervalos 31 – 35 anos e 36 – 40 anos, apresentam 2 indivíduos (2,1%), em cada uma delas e por fim nos intervalos 46 – 50 e 56 – 60, com o 1 indivíduo (1%).

Quanto à localização da deficiência física/motora, é de referenciar que os participantes do estudo poderiam optar por mais que uma opção, pelo que, 37 indivíduos apresentam lesão a nível dos membros superiores (38,1%); 86 indivíduos com lesão nos membros inferiores (88,7%); a nível do tronco, 27 indivíduos (27,8%); 13 indivíduos com lesões a nível da cabeça (13,4%). Na opção de outra origem, incluem-se 4 indivíduos (4,1%).

No que concerne à percepção da avaliação da deficiência física/motora, utilizou-se uma escala de 1 a 5, onde 1 corresponde a ligeira e 5 a grave. Nos dados obtidos, com a pontuação de 1, obteve-se resposta de 10 indivíduos (10,3%); com a pontuação de 2, 11 indivíduos (11,3%); 28 indivíduos (28,9%), responderam com a pontuação 3; com a pontuação 4, 36 indivíduos (37,1%) e por fim com a pontuação 5, 12 indivíduos (12,4%).

Quanto à dependência face à deficiência, também se utilizou uma escala de 1 a 5, sendo que, 1 corresponde a independente e 5 a dependente. Foram obtidos os seguintes resultados, com o valor de 1 e 4, 23 indivíduos (23,7%); 19 (19,6%), com o valor 2; com o valor 3, 22 (22,7%) e por último, 10 indivíduos (10,3%), com o valor 5.

No que se refere à visibilidade da deficiência, e numa escala de 1 (Nada Visível) a 5 (Muito Visível), podemos verificar que com a pontuação de 1, 14 indivíduos (14,4%);

com a pontuação de 2, 4 (4,1%); 12 indivíduos (12,4%), com a pontuação de 3; com 4 de pontuação, 21 indivíduos (21,5%) e por fim, com 5 de pontuação, 46 indivíduos (47,4%).

Atendendo ao impacto que a deficiência tem no desempenho profissional, numa escala de 1 (Inexistente) a 5 (Forte), denota-se que, com valor 1, 20 indivíduos (20,6%); com o valor de 2 e 3, 23 indivíduos (23,7%), respetivamente; 18 indivíduos (18,6%), com o valor 4 e por último, com o valor 5, 13 indivíduos (13,4%).

Por fim, no que se refere à necessidade de ajuda, na deslocação para o local de trabalho, é possível verificar, que 30 indivíduos (30,9%) afirmam que “Sim” e 67 (69,1%), indicam que “Não”. Dos 30 indivíduos com necessidade de ajuda e com a possibilidade de indicarem mais que uma opção, verificou-se que 26 (26,8%), referenciam serem os “Famíliares”; 11 (11,3%) mencionam ser os “Amigos”; 7 (7,2%) mencionam ser os “Colegas de Trabalho”; 1 (1%) serem os “Vizinhos” e por último, 2 indivíduos (2,1%) com a opção “Outros”, nomeadamente, assistentes pessoais e meios mecânicos (andarilho).

2.3 Instrumento

O instrumento utilizado neste estudo compreende quatro escalas adaptadas de estudos anteriores. Procedemos à análise de fiabilidade das escalas, onde utilizámos o Alfa de Cronbach, sendo que, se o valor for superior a 0,9 significa que existem bons índices de consistência interna, no entanto, se o valor for inferior a 0,7 significa que a consistência é fraca (Pestana & Gageiro, 2014).

A primeira escala corresponde às atitudes dos colegas, tendo sido adaptadas as escalas de Copeland et al. (2010) e de Nota et al. (2014). Com base nestes trabalhos, construíram-se 23 questões. Seguidamente efetuou-se uma análise fatorial que revelou a existência de 3 fatores que explicam 74% da variância (Tabela 1, em anexo). O primeiro fator, com 14 itens, inclui aspetos relacionados com a percepção das PDF face a atitudes negativas por parte dos colegas, como por exemplo: “Trabalhar com uma pessoa com deficiência incomoda os/as colegas.”. O segundo fator, com 2 itens, refere-se à percepção das PDF face ao sentimento de obrigação por parte dos colegas, como por exemplo “Os/as colegas de uma pessoa com deficiência devem fazer o possível para que esta não sinta que está a ser tratada de maneira diferente.”. Por fim, o terceiro fator, com 7 itens, é relativo à percepção das PDF face a atitudes positivas por parte dos colegas, como por exemplo: “As pessoas com deficiência têm a mesma capacidade para lidar com as tensões da vida

profissional diária que os/as outros/as colegas.”. A análise de fiabilidade das questões incluídas em cada fator revelou Alfas de Cronbach de 0,962, 0,874 e 0,957.

Para o bem-estar mental, foi utilizada a escala de Tennant et al. (2007). O Alfa de Cronbach desta escala na nossa amostra foi de 0,961. Como exemplo: “Sou uma pessoa confiante.”

No *engagement*, foi utilizada a escala *UWES-17* de Schaufeli e Bakker (2009) adaptada para português por Teles et al. (2017). Esta escala tem 3 subdimensões, entre elas vigor (ex: “No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia”), dedicação (ex: “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho”) e absorção (ex: “Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha “volta”), sendo os respetivos alfas da nossa amostra, 0,896, 0,932 e 0,897.

Com o intuito de analisar o lócus de controle, recorreu-se à escala de Huntley et al. (2012). Optámos por realizar uma análise fatorial, para tentar identificar as principais dimensões, relevando a existência de 2 fatores, correspondendo ao lócus de controle interno (ex: “Estou confiante que vou ser capaz de lidar de forma eficaz com os meus futuros problemas.”) e lócus de controle externo (ex: “Só consigo controlar os meus problemas se tiver apoio de alguém.”), que explicam 43% da variância (Tabela 2, em anexo), sendo os respetivos alfas na nossa amostra, de 0,755 e 0,862.

As escalas das atitudes dos colegas, bem-estar mental e *engagement* apresentam uma resposta de 1 a 5, em que 1 corresponde a “Nunca” e 5 “Muito Frequentemente”. A escala do lócus de controle também apresenta uma escala de resposta com 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

3. Resultados

3.1 Média e desvio padrão na amostra total

Após a análise da fiabilidade das escalas, fizemos o cálculo da média de cada participante em cada escala, somando as respostas em cada um dos itens e dividindo pelo número de itens. Posteriormente, analisámos a média da amostra total para cada uma das escalas (Tabela 3, em anexo). Importa salientar que, para todas as variáveis do estudo, utilizou-se uma escala de resposta de cinco pontos, pelo que o ponto médio teórico é 3.

Primeiramente, nas três dimensões da percepção das PDF face às atitudes dos colegas, é visível, que a média na amostra total para a percepção de atitudes positivas (3,57) e para a percepção do sentimento de obrigação dos colegas (3,22), é maior que a percepção de atitudes negativas (2,36). Assim, as médias da percepção de atitudes positivas e da percepção do sentimento de obrigação dos colegas estão acima do ponto médio teórico, enquanto que a média da percepção de atitudes negativas está abaixo.

A média da escala do bem-estar mental na amostra total é de 3,58, superior ao ponto médio teórico.

As três dimensões do *engagement*, apresentam uma média na amostra total superior ao ponto médio teórico de 3. A que apresenta a média mais elevada é a dedicação (3,69), seguindo-se o vigor (3,58), e por último a absorção (3,56).

No que se refere à última variável, lócus de controle, verificamos que a média do lócus interno é de 3,65, superior ao ponto médio teórico, enquanto que a média do lócus de controle externo é de 2,91, inferior ao ponto médio teórico.

3.2 Análise de diferenças entre subgrupos da amostra

Para analisar se existem diferenças significativas entre os subgrupos da amostra, utilizou-se a técnica de análise de variância ANOVA. Considera-se que as diferenças entre os grupos são significativas quando $p < 0,05$ (Maroco, 2003).

Primeiramente importa salientar que nos grupos estado civil, nacionalidade e tipo de organização onde exerce atividade profissional não foram encontradas diferenças significativas. No que concerne às questões relativas à deficiência, também não foram encontradas diferenças significativas. Contrariamente, no grupo género, idade,

habilitações académicas concluídas, vínculo contratual com a organização e tempo na organização foram encontradas diferenças significativas (Tabela 4-8, em anexo).

No que diz respeito ao género, foram identificadas diferenças significativas nas variáveis, percepção de atitudes negativas e locus de controle externo. As mulheres têm uma média (2,56) de percepção de atitudes negativas superior aos homens (2,10). No que diz respeito ao locus de controle externo, a média das mulheres (3,11) é também significativamente superior à dos homens (2,65) (Tabela 4, em anexo).

No que toca à idade, foram identificadas diferenças significativas apenas, na variável percepção de atitudes negativas. Podemos verificar que pessoas com idade inferior ou igual a 30 anos têm a média mais elevada (2,84) de percepção de atitudes negativas e as pessoas entre os 31 – 40 anos a média mais baixa (2,08) (Tabela 5, em anexo).

Em relação às habilitações académicas concluídas, verificam-se diferenças significativas nas variáveis percepção de atitudes negativas, percepção de atitudes positivas, vigor, dedicação, absorção e locus de controle interno. As pessoas sem ensino universitário apresentam a média mais elevada (2,58) de percepção de atitudes negativas, face as que têm ensino universitário (2,14). Relativamente à percepção de atitudes positivas, as pessoas com ensino universitário, têm a média mais alta (3,80) e as pessoas sem ensino universitário a mais baixa (3,34). No vigor, as pessoas de nível universitário, têm médias mais elevadas (3,79) do que as pessoas sem nível universitário (3,38). O mesmo acontece na dedicação, as pessoas de nível universitário, apresentam a média mais elevada (3,96) face às pessoas de nível educacional mais baixo (3,42). Na absorção, as pessoas de nível universitário, têm a média mais elevada (3,83), face às pessoas sem nível universitário (3,29). Por último, no locus de controle interno é possível verificar que as pessoas com nível universitário, apresentam a média mais elevada (3,78), face às pessoas sem nível universitário (3,53) (Tabela 6, em anexo).

Em relação ao vínculo contratual com a organização, verificam-se diferenças significativas na variável percepção de sentimento de obrigação por parte dos colegas. As pessoas que trabalham por conta de outrem (contrato sem termo) (3,54) apresentam a média mais elevada e as pessoas que trabalham de forma independente (2,36) a média mais baixa (Tabela 7, em anexo).

Por último, no que diz respeito ao tempo na organização, denotam-se diferenças significativas nas seguintes variáveis, percepção de atitudes negativas e percepção de

atitudes positivas. No que concerne à percepção de atitudes negativas é possível verificar que quem tem a média mais elevada são as pessoas que estão há menos de um ano na organização (2,96), e as que estão entre um 1 – 5 anos tem a média mais baixa (2,04). Relativamente à percepção de atitudes positivas podemos denotar que quem tem a média mais elevada são as pessoas que estão entre um 1- 5 anos na organização (3,97) e os que estão há menos de um ano na organização tem a média mais baixa (3,22) (Tabela 8, em anexo).

3.3 Análise de equações estruturais

Tendo em conta que se pretende testar um modelo conceptual com múltiplas relações, optou-se por utilizar a modelação de equações estruturais. Para a análise das relações em estudo optou-se pelo software SmartPLS versão 3.0 (Ringle et al., 2015).

Começamos por testar os modelos de medida utilizados, em termos de fiabilidade e validade dos diferentes constructos. Seguidamente, analisámos o modelo estrutural, em termos das relações que se estabelecem entre os constructos e a sua capacidade de previsão do bem-estar mental e do *engagement* das PDF.

3.3.1 Modelos de medida

A Tabela 9 (em anexo) mostra os itens que foram utilizados para cada constructo, assim como as respetivas médias, desvio-padrão, e os pesos standardizados no respetivo constructo.

Para avaliar a fiabilidade, utilizou-se o Alpha de Cronbach e a fiabilidade compósita, para os quais o valor mínimo aceitável é de 0,7 (Hair et al., 2011; Nunnally & Bernstein, 1994). A Tabela 10 (em anexo) demonstra a existência de bons níveis de consistência interna, sendo os Alphas de Cronbach e as fiabilidades compósitas superiores a 0,7 para todos os constructos.

No que diz respeito à validade convergente, recorreu-se à variância média extraída (AVE), para a qual o valor mínimo aceitável é de 0,5 (Hair et al., 2011; Henseler et al., 2009; Sarstedt et al., 2014). Como pode ser verificado na Tabela 10 (em anexo), a percentagem da AVE é superior a 0,5 em todos os construtos. Para complementar a avaliação da validade convergente dos modelos de medida, realizaram-se pseudo-testes t com recurso ao *bootstrapping* (Tabela 9, em anexo). Todos os indicadores apresentavam

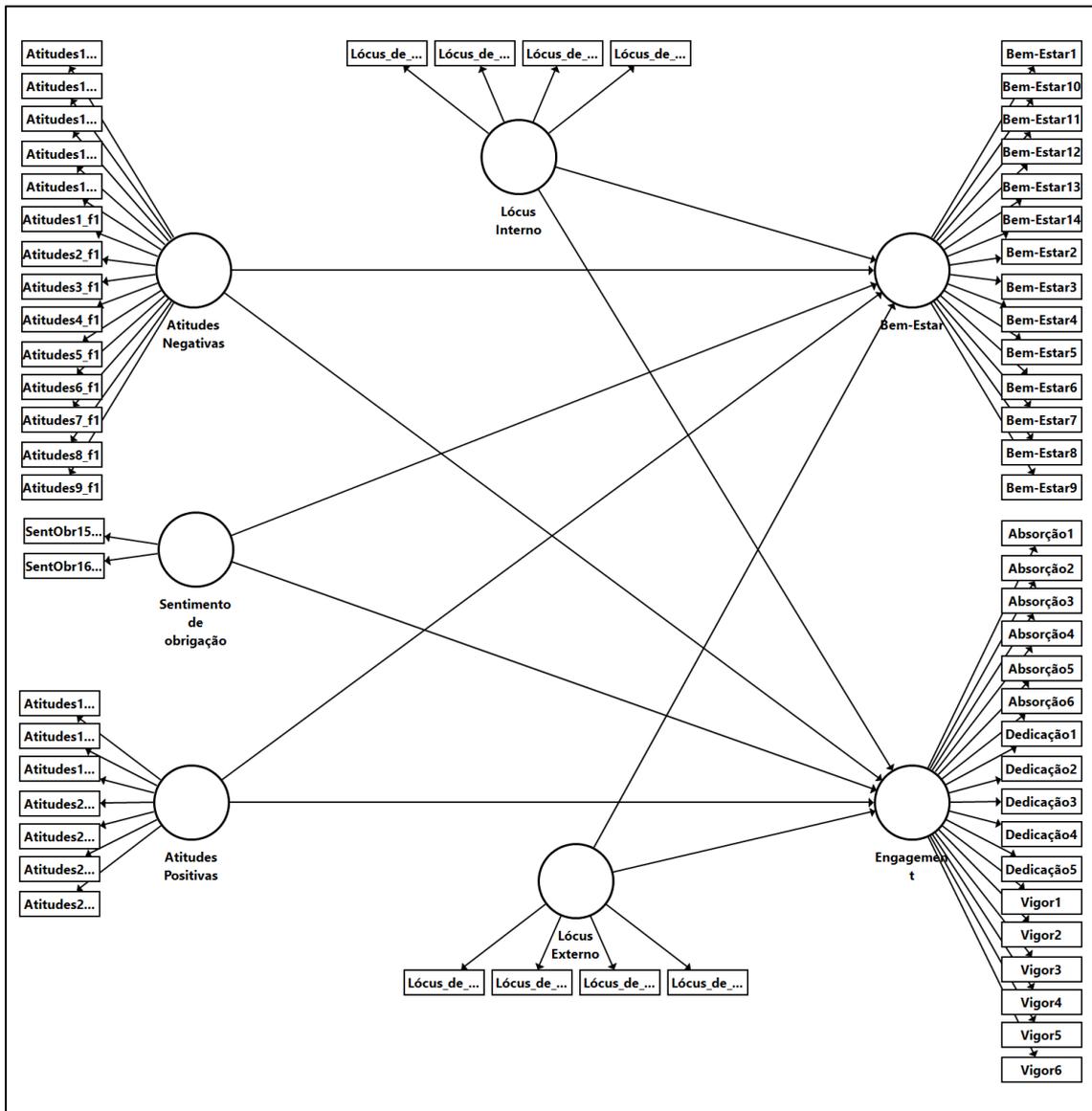
uma carga fatorial significativa ($t > 3.29$; $p < 0,001$), pelo que se verifica mais uma vez a validade convergente (Anderson & Gerbing, 1988).

Para analisar a validade discriminante, utilizou-se o critério de Fornell e Larcker (1981), que consiste em comparar as raízes quadradas das variâncias médias extraídas (AVE) com a correlação de cada par de variáveis latentes. A Tabela 11 (em anexo) mostra que, para todos os pares de variáveis latentes, as raízes quadradas da AVE são superiores às correlações. Assim, pode-se concluir que cada variável latente partilha mais variância com a sua própria medida do que com outros constructos, o que é considerado evidência de validade discriminante.

3.3.2 Modelo estrutural

Dado que a análise dos modelos de medida revelou a existência de bons índices de validade e fiabilidade, passamos seguidamente a analisar o modelo estrutural (Figura 2), de modo a analisar as relações em estudo (Henseler et al., 2009).

Figura 2 - Modelo Estrutural Inicial.

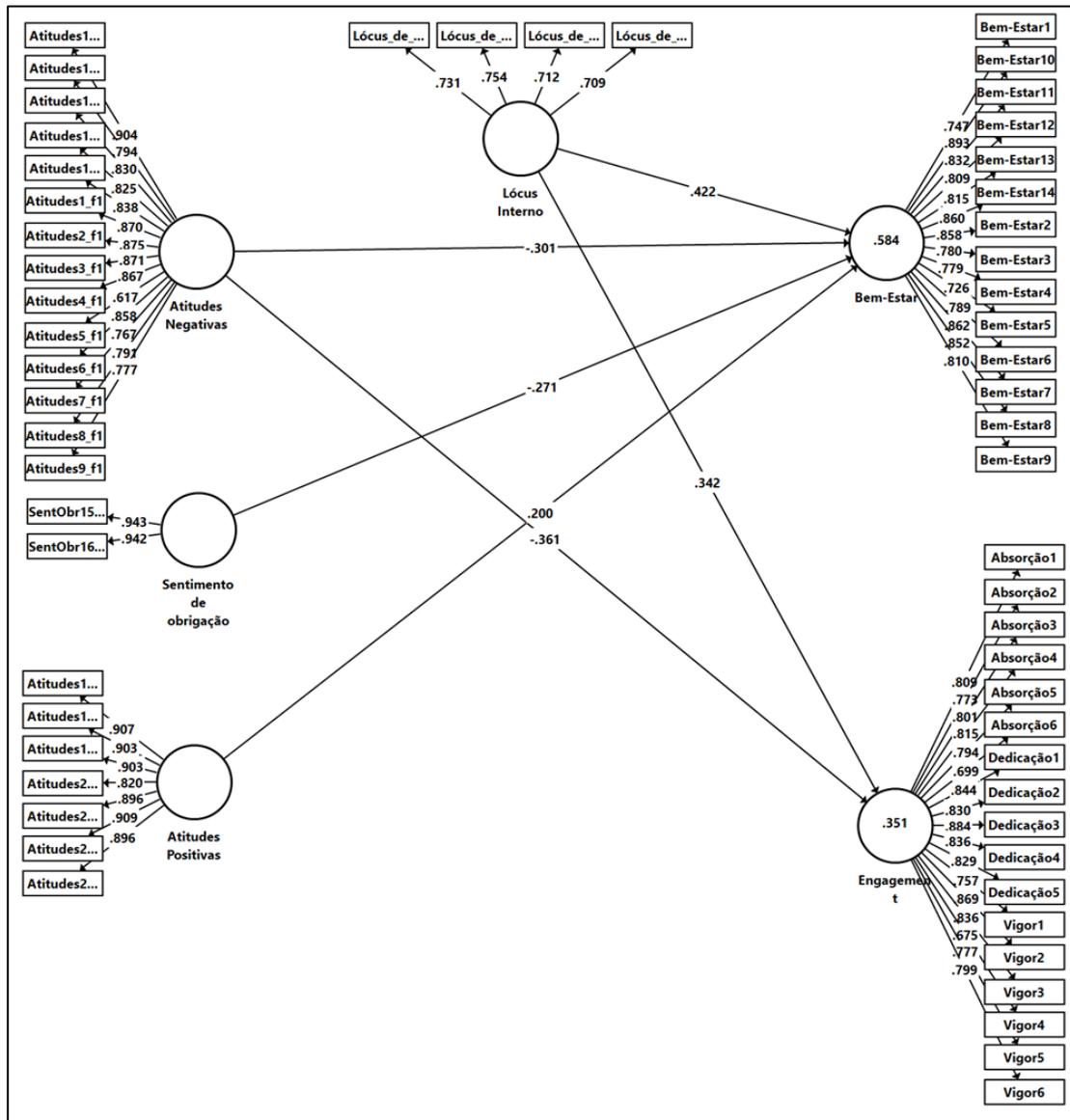


Utilizou-se o procedimento *bootstrapping* para avaliar a significância dos coeficientes de caminho (Tabela 12, em anexo). Concluiu-se que, das 10 relações diretas em estudo, apenas 6 eram significativas (Figura 3), apresentando valores de t superiores a 1,96 ($p < 0,05$). Das seis relações significativas, quatro dizem respeito a efeitos sobre o bem-estar mental, incluindo o efeito negativo da percepção do sentimento de obrigação e das atitudes negativas, assim como o efeito positivo das atitudes positivas e do lócus de controle interno. As restantes duas relações significativas dizem respeito aos efeitos sobre o *engagement*, nomeadamente o efeito negativo das atitudes negativas e o efeito positivo do lócus de controle interno.

Também se analisou a dimensão dos efeitos a partir do f^2 (Cohen, 1988). Segundo Cohen (1988), os valores do f^2 são de 0,02 para um efeito pequeno, 0,15 para o médio e 0,35 para o grande. Verifica-se assim que o efeito mais forte é o do Locus de Controle Interno sobre o Bem-Estar Mental. Os efeitos mais fracos são das Atitudes Positivas para o Bem-Estar Mental.

Seguidamente, analisou-se o coeficiente de determinação (R^2) dos constructos endógenos para avaliar o grau de precisão preditiva do modelo. O modelo explica 58,4% do Bem-Estar e 35,1% do *Engagement*. Finalmente, utilizou-se o procedimento *blindfolding* para calcular a relevância preditiva do modelo através do indicador de Stone-Geisser (Q^2). Em todos os casos, os valores obtidos são superiores a 0, pelo que se conclui a relevância preditiva dos modelos (Hair et al, 2011).

Figura 3 - Modelo Estrutural Final.



4. Considerações Finais

Neste último capítulo, começamos por apresentar um breve sumário e discussão dos resultados. Seguidamente, procuramos identificar as principais contribuições do estudo. Por fim, apresentam-se as principais limitações do estudo e sugestões para futuras investigações.

4.1 Sumário e Discussão dos Resultados

O primeiro objetivo desta dissertação dizia respeito à análise dos níveis de bem-estar mental e de *engagement* de PDF, para aferir se estas questões são ou não problemáticas no contexto organizacional Português.

Tanto o bem-estar mental como o *engagement* foram medidos numa escala de 1 a 5 e as médias da amostra total indicam que estes temas não são muito problemáticos para as PDF. Podendo verificar que a média do bem-estar mental é de 3,58. Quanto ao *engagement*, e tendo em conta as três dimensões, dedicação (3,69), vigor (3,58) e absorção (3,56), verificamos que as PDF não apresentam problemas de *engagement* no local de trabalho. Pelos resultados obtidos, podemos constatar que os valores não são preocupantes, mas também não são elevados, pelo que existe a necessidade da situação ser melhorada.

Relativamente ao segundo objetivo, que pretende analisar a percepção que as PDF têm das atitudes dos seus colegas, através da análise fatorial foram identificadas três dimensões de percepções, nomeadamente, atitudes positivas, sentimento de obrigação por parte dos colegas, e atitudes negativas. Foi utilizada uma escala de 1 a 5, sendo possível verificar que as PDF em média têm uma baixa percepção de atitudes negativas dos colegas (2,36), sendo a média de percepção de atitudes positivas mais elevada (3,57). A percepção das PDF face ao sentimento de obrigação por parte dos colegas encontra-se próxima do ponto médio teórico (3,22). Assim, estes resultados não parecem ser tão preocupantes como os do estudo de Atkinson (2016), no qual se verificou que 24% das PDF percecionam atitudes negativas por parte dos colegas de trabalho, podendo ser prejudicial para a sua saúde mental e física (Pascoe & Richman, 2009 cit. in Ji et al., 2019).

Embora não fizesse parte do segundo objetivo, é interessante referir que as PDF apresentam uma média de lócus de controle interno (3,65) superior à média de lócus de

controle externo (2,91). Este resultado indica que as PDF, em média, consideram que o que lhes acontece depende mais delas próprias do que de fatores externos.

O terceiro objetivo do estudo pretendia analisar se existiam diferenças significativas nas percepções das PDF face às atitudes dos colegas, bem-estar mental, *engagement* e locus de controle, em subgrupos da amostra, relativos às variáveis demográficas. Verificaram-se diferenças significativas nos subgrupos, género, idade, habilitações académicas concluídas, vínculo contratual com a organização e tempo na organização.

Quanto ao género, as mulheres apresentam uma média de percepção de atitudes negativas (2,56) significativamente superior à dos homens (2,10) e uma média de locus de controle externo (3,11) também significativamente superior à dos homens (2,65). Este resultado parece indicar que as mulheres são mais sensíveis ou têm maior capacidade de detetar as atitudes negativas por parte dos colegas, do que os homens. Além disso, as mulheres dão mais importância a fatores externos para explicar o que lhes acontece.

Em relação à idade, verifica-se que PDF com idade inferior ou igual a 30 anos têm a média de percepção de atitudes negativas mais elevada (2,84). Constata-se que pessoas mais jovens, percebem mais atitudes negativas por parte dos colegas de trabalho, que pessoas com idades superiores (2,08). É possível, que isto seja devido a terem menos convivência e experiência profissional. De facto, verificou-se também que em relação ao tempo na organização, as PDF que estão há menos de um ano têm a média de percepção de atitudes negativas mais elevada (2,96) e as PDF que estão entre 1 – 5 anos na organização, têm a média de percepção de atitudes positivas mais elevada (3,98). Provavelmente devido ao desenvolvimento de um sentimento de pertença e inclusão com a organização e colegas de trabalho.

No que concerne às habilitações académicas, as PDF com ensino universitário apresentam uma média de níveis de percepção de atitudes positivas (3,80), vigor (3,79), dedicação (3,96), absorção (3,83) e locus de controle interno (3,78), superiores a PDF sem nível universitário, em que as médias são respetivamente, (3,34), (3,38), (3,42), (3,29) e (3,53). Contrariamente, a média de percepção de atitudes negativas é mais elevada em PDF sem nível universitário (2,58), face às que apresentam ensino universitário (2,14). Possivelmente, um nível de educação superior permite às PDF, desenvolverem capacitações e competências e não se sentirem profissionalmente inferiores aos seus colegas.

Quanto ao vínculo contratual com a organização, verifica-se que PDF que trabalham por conta de outrem (contrato sem termo) têm uma média de percepção de um sentimento de obrigação por parte dos colegas, superior (3,54) aos que trabalham de forma independente (2,36). O facto de trabalharem de forma independente pode levar a que tenham menos interações com colegas.

O último objetivo consistia em analisar os efeitos de fatores individuais (locus de controle das PDF) e fatores contextuais (percepção de atitudes dos colegas) nos níveis de bem-estar mental e de *engagement* das PDF. Os resultados indicam que:

- O locus de controle externo não tem impacto no bem-estar mental e *engagement*;
- A percepção das atitudes positivas e a percepção do sentimento de obrigação têm impacto no bem-estar mental, mas não no *engagement*;
- O locus de controle interno e a percepção de atitudes negativas têm impacto no bem-estar mental e no *engagement*. Sendo que o impacto das atitudes negativas é negativo, e o impacto do locus de controle interno é positivo. Ou seja, quanto mais elevado for o locus de controle interno, mais elevado é o bem-estar mental e *engagement*, e quanto mais elevada a percepção de atitudes negativas, mais baixo é o bem-estar mental e *engagement*.

Verifica-se neste estudo um resultado muito relevante, que diz respeito ao efeito mais forte do modelo, o impacto do locus de controle interno sobre o bem-estar mental (0.346). O segundo efeito mais forte corresponde à percepção de atitudes negativas sobre o *engagement* (0.165). Quanto ao efeito mais fraco do modelo, corresponde à percepção de atitudes positivas sobre o bem-estar mental (0.070).

A tabela 13 (em anexo) sumariza as hipóteses verificadas e não verificadas. Para além destas hipóteses, referenciadas e previstas para o estudo, foi ainda analisado o papel da percepção de sentimento de obrigação por parte dos colegas. Esta variável surgiu da análise fatorial e não estava presente em estudos anteriores.

4.2 Contribuições do Estudo

No que concerne às contribuições do estudo é de realçar primeiramente, o facto de este procurar entender diretamente a percepção das PDF face às atitudes dos colegas, uma vez que estudos anteriores se focalizavam apenas nas percepções dos colegas em relação às PDF.

De acordo com os resultados obtidos e como segunda contribuição, podemos verificar que não existem problemas significativos em relação à amostra. No entanto, estamos cientes da necessidade de uma constante intervenção por parte de todos. Este estudo pode servir de orientação e de recolha de informação pertinente para uma melhor integração de PDF na realidade profissional e na manutenção do seu bem-estar mental e *engagement*. Nomeadamente, para gestores de recursos humanos, chefias e colegas de trabalho.

Como terceira contribuição deste estudo, salienta-se o facto de se ter realizado uma análise fatorial, indicando a existência de três tipos de atitudes, nomeadamente, percepção de PDF face às atitudes positivas, sentimento de obrigação e atitudes negativas por parte dos colegas. É de salientar que em estudos anteriores não foi identificada a variável da percepção de PDF face ao sentimento de obrigação por parte dos colegas, sendo no melhor do nosso conhecimento um estudo pioneiro na análise desta variável.

Em quarto lugar, nos dados sociodemográficos foram tidas em conta as diferenças por género, idade e experiência profissional, ao qual se verificaram diferenças significativas, podendo constituir um contributo importante de avaliação e análise para os gestores de recursos humanos terem em consideração. Pelo resultado do estudo é visível que o género feminino, pessoas com idade inferior ou igual a 30 anos, e com menos de um ano de experiência na organização são as que necessitam de um maior acompanhamento formativo, uma vez que percecionam atitudes negativas face ao seu processo de integração ao nível da organização.

Por último, e atendendo ao objetivo que consistia em analisar os efeitos de fatores individuais (lócus de controle das PDF) e fatores contextuais (percepção das PDF face às atitudes dos colegas) nos níveis de bem-estar mental e de *engagement* das PDF, foi possível verificar que no caso do bem-estar mental, o fator personalidade, nomeadamente o lócus de controle interno tem o efeito mais forte, seguido a percepção de atitudes negativas, depois a percepção do sentimento de obrigação e, por último, um efeito fraco da percepção das atitudes positivas. No caso do *engagement*, as variáveis de contexto, nomeadamente a percepção das atitudes negativas, têm o efeito mais forte, embora não muito superior ao efeito da personalidade, nomeadamente o lócus de controle interno.

Este estudo realça a importância dos fatores de personalidade, sendo que o lócus de controle interno é um importante preditor tanto do bem-estar mental como do *engagement*. Em contraste, o lócus de controle externo não tem impacto no bem-estar

mental e *engagement*. Assim, o tipo de lócus de controle predominante será uma variável importante a ter em consideração tanto em processos de recrutamento e seleção como em processos de formação de PDF. Uma vez que não é possível alterar a personalidade das PDF, o gestor de recursos humanos, pode ter um papel preponderante, através de formações, com o intuito de sensibilizar as PDF que apresentem um lócus de controle externo, para que assim possam assumir uma percepção diferenciada face à realidade envolvente dentro da organização e facilitando uma melhor integração.

4.3 Limitações e Sugestões para Futuras Investigações

Quanto às limitações do presente estudo, deve-se ter em consideração, primeiramente, a dimensão da amostra ser reduzida. Tendo em conta os números fornecidos por parte da Portada e pelo Instituto Nacional de Estatística, no que se refere a PDF, a amostra deste estudo (97 indivíduos) não é representativa face à realidade da deficiência física/motora. O reduzido tamanho da amostra poderá dever-se a certa inércia e reticência por parte das PDF em participar em estudos que focalizam a sua integridade e intimidade face à situação de deficiência física/motora.

Uma segunda limitação prende-se com o facto de termos incluído apenas a deficiência física/motora. Seria pertinente a inclusão de outras dimensões do conceito deficiência, como as de ordem mental, intelectual e sensorial, uma vez que apresentaria conclusões mais abrangentes da realidade do conceito de deficiência.

Como terceira limitação, apenas se considerou o bem-estar mental. Seria relevante aprofundar o sentimento de bem-estar de PDF a nível das suas diferentes dimensões, quer mental, psicológico, social e de ambiente profissional.

A quarta limitação diz respeito ao facto de termos estudado apenas uma variável de personalidade, nomeadamente, o lócus de controle interno e externo, pelo que seria relevante incluir outras variáveis.

Por último, e como quinta limitação, é de referir o fator tempo, dado que apenas foi analisado um único momento relativo às variáveis em estudo. Futuramente, um estudo longitudinal seria pertinente, de forma a seguir o percurso das PDF por um período mais alargado de tempo e compreender o seu processo evolutivo. Os resultados obtidos neste estudo em termos de idade e antiguidade na empresa indicam a necessidade desse tipo de estudos.

Com base nas limitações indicadas anteriormente, sugerimos para futuras investigações, a necessidade de o investigador procurar participar antecipadamente em grupos/atividades com PDF, de forma a obter uma relação mais próxima e assim potenciar uma maior taxa de participação. Por outro lado, seria interessante realizar uma análise mais detalhada do conceito de deficiência, com um envolvimento das suas diferentes dimensões e não apenas a deficiência motora. Procurar também analisar o bem-estar nas suas diferentes vertentes, quer de ordem mental, psicológica, social e profissional. No que concerne à dimensão de personalidade, seria importante incluir outras variáveis, como por exemplo, a variável introversão/extroversão, que poderia contribuir para explicar melhor a perceção que as PDF têm em relação aos seus colegas de trabalho. Por último, a necessidade de realizar um futuro estudo de cariz longitudinal, para uma melhor avaliação e compreensão ao longo do tempo de todo o processo evolutivo e a obtenção de resultados mais credíveis e fidedignos acerca da realidade da deficiência quer de ordem pessoal e profissional.

Apesar das limitações assinaladas, desejamos que este estudo seja útil para uma melhor compreensão da realidade das PDF em Portugal.

Referências Bibliográficas

- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988) Structural equation modelling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Associação Portuguesa de Deficientes. (2012). *O emprego e as pessoas com deficiência*. APD, Lisboa. Disponível em: https://apd.org.pt/dmdocuments/Emprego_APD.pdf
- Atkinson, S. (2016). Negative societal attitudes towards people with disabilities. *Learning Disability Practice*, 19(5), 15–15. <https://doi.org/10.7748/ldp.19.5.15.s17>
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2018). Physical disability and labor market discrimination: Evidence from a field experiment. CESifo Working Paper Series, 6986, 1-25. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3194437>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Bowling, N. (2014). Job satisfaction, motivation and performance. In M. Peeters, J. De Jonge, & T. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology*, 321-341, Wiley-Blackwell.
- Bradley, J. L. (2009). *Antecedents and outcomes of workplace discrimination as perceived by employees with disabilities* (Doctoral dissertation), Clemson University, United States of America.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*, 4ª ed. University Press.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>

- Burke, R. & Page, K. (2017). *Research handbook on work and well-being* (1st ed). Edward Elgar Publishing. <http://doi.org/10.4337/9781785363269>
- Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2017). Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 6–43. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12111>
- Cohen, J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd edition, Lawrence Erlbaum Associates.
- Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada a 13 de dezembro de 2006. Disponível em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf. [Acesso em: 2021/05/20]
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J. & Fraser, R. T. (2010). Assessing Cognitive and Affective Reactions of Employers Toward People with Disabilities in the Workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 427–434. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9207-y>
- Cregan, C., Kulik, C. T., & Bainbridge, H. T. J. (2017). Differences in well-being among people with disabilities in paid employment: Level of restriction, gender and labour market context: differences in well-being among people with disabilities in paid employment: level of restriction, gender and labour market context. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1210–1230. <https://doi.org/10.1111/spol.12263>
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista interdisciplinar científica aplicada*, 2(3), 1-13.
- Devereux, P. G., Bullock, C. C., Gibb, Z. G. & Himler, H. (2015). Social-ecological influences on interpersonal support in people with physical disability. *Disability and Health Journal*, 8(4), 564–572. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2015.05.002>
- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education

- Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91-100. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1103224.pdf>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusociência.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827 – 844. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827>
- Gewurtz, R., & Kirsh, B. (2009). Disruption, disbelief and resistance: A meta-synthesis of disability in the workplace. *Work*, 34(1), 33–44. <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0900>
- Gleadle, P., Salaman, G., Cornelius, N., & Pezet, E. (2006). Managing the career, and Control and Commitment in Knowledge Intensive Firms during Periods of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management*, 19(1). <https://doi.org/10.1108/jocm.2006.02319aaa.002>
- Grillo, T. L. H. & Damacena, C. (2015). Student engagement: the role of social influence and locus of control. *International Journal of Management in Education*, 9(4), 466. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2015.072098>
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). Pls-sem: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Heera, S., & Maini, A. (2019). Examining the Antecedents and Consequences of Disability Inclusion at the Workplace: A Study of Persons with Disabilities (PWDs) in the Union Territory (UT) of jammu and kashmir, india. *South Asian Journal of Management*, 26(4), 109-132.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modelling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319.

- Hudson, M., Ray, K., Vegeris, S., & Brooks, S. (2009). *People with Mental Health Conditions and Pathways to Work*. Department for Work and Pensions Research Report No 593. Disponível em: [http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/\[user-raw\]/11-07/rrep593.pdf](http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/[user-raw]/11-07/rrep593.pdf)
- Huntley, F. L., Palmer, E. J. & Wakeling, H. C. (2012). Validation of an Adaptation of Levenson's Locus of Control Scale With Adult Male Incarcerated Sexual Offenders. *Sexual Abuse*, 24(1), 46–63. <https://doi.org/10.1177/1079063211403163>
- Ji, Y., Rana, C., Shi, C., & Zhong, Y. (2019). Self-Esteem Mediates the Relationships Between Social Support, Subjective Well-Being, and Perceived Discrimination in Chinese People With Physical Disability. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02230>
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Luu, T. T. (2018). Engaging employees with disabilities in Vietnamese business context: The roles of disability inclusive HR practices and mediation and moderation mechanisms. *Employee Relations*, 40(5), 822–847. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0134>
- MacDonald, A. P. (1971). Internal-external locus of control: A promising rehabilitation variable. *Journal of Counseling Psychology*, 18(2), 111–116. <https://doi.org/10.1037/h0030611>
- MacDonald, A. P., & Hall, J. (1971). Internal-external locus of control and perception of disability. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36(3), 338–343. <https://doi.org/10.1037/h0031101>
- Magalhães, R. (2021). Nova Estratégia Europeia para a Deficiência é “ambiciosa”. *JornalismoPortoNet*. Universidade do Porto. Disponível em: <https://www.jpnp.up.pt/2021/03/23/nova-estrategia-europeia-para-a-deficiencia-e-ambiciosa/> [Acesso em: 2021/04/14]
- Maroco, J. (2003). *Análise Estatística - Com Utilização do SPSS*. 1.ª Ed. Silabo

- Martz, E., Livneh, H., & Turpin, J. (2000). Locus of control orientation and acceptance of disability. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 31(3), 14–21. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.31.3.14>
- Mauro, V., Biggeri, M., & Grilli, L. (2015). Does Community-Based Rehabilitation Enhance the Multidimensional Well-Being of Deprived Persons With Disabilities? A Multilevel Impact Evaluation. *World Development*, 76, 190–202. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.07.004>
- Molloy, D., Knight, T., Woodfield, K. (2003). *Diversity in disability: Exploring the interactions between disability, ethnicity, age, gender and sexuality*, 188, Great Britain, & Department for Work and Pensions.
- Mpofu, J., Sefotho, M. M., & Maree, J. G. (2017). Psychological well-being of adolescents with physical disabilities in Zimbabwean inclusive community settings: An exploratory study. *African Journal of Disability*, 6, 1-7. <https://doi.org/10.4102/ajod.v6i0.325>
- Nelissen, P. T. J. H., Hülshager, U. R., van Ruitenbeek, G. M. C., & Zijlstra, F. R. H. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610–1625. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C. & Soresi, S. (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511–520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994) *Psychometric theory*, 3rd edition. McGraw-Hill.
- Organização Mundial de Saúde. (2004). *CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Direcção-Geral da Saúde, Lisboa. Disponível em: <https://catalogo.inr.pt/documents/11257/0/CIF+2004>
- Perkins, R., & Repper, J. (2018). Thinking about recovery and well-being in a social context. *Mental Health and Social Inclusion*, 22(4), 161–166. <https://doi.org/10.1108/MHSI-08-2018-058>
- Pestana, M.H. & Gageiro, J. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais: a Complementaridade do SPSS* (6th ed). Edições Sílabo Lda.

- Pinto, P., & Pinto, T. (2019). Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2019. *Observatório da Deficiência e Direitos Humanos*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Universidade de Lisboa.
- Pordata (2001). População residente com 15 e mais anos com deficiência segundo os Censos: total e por tipo de deficiência e condição perante a atividade económica. [https://www.pordata.pt/portugal/populacao+residente+com+15+e+mais+anos+com+deficiencia+segundo+os+censos+total+e+por+tipo+de+deficiencia+e+condicao+perante+a+atividade+economica+\(2001\)-1244](https://www.pordata.pt/portugal/populacao+residente+com+15+e+mais+anos+com+deficiencia+segundo+os+censos+total+e+por+tipo+de+deficiencia+e+condicao+perante+a+atividade+economica+(2001)-1244)
- Ringle, C. M., Wende, S. & Becker, J.-M. (2015) *SmartPLS 3*, SmartPLS GmbH, Bönningstedt.
- Rizza, F., Gison, A., Bonassi, S., Dall'Armi, V., Tonto, F., & Giaquinto, S. (2017). 'Locus of control', health-related quality of life, emotional distress and disability in Parkinson's disease. *Journal of Health Psychology*, 22(7), 844–852. <https://doi.org/10.1177/1359105315616471>
- Roessler, R., Hennessey, M., Neath, J., Rumrill, P. & Nissen, S. (2011). The Employment Discrimination Experiences of Adults with Multiple Sclerosis. *Journal of Rehabilitation*, 77 (1), 20-30.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R. & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115.
- Scharle, Á. & Csillag, M. (2016). *Disability and labour market integration: Analytical paper*. European Commission, Directorate-General for Employment, S. A. and I., & ICF International (Firm), 5-31. <http://data.europa.eu/doi/10.2767/26386>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

- Sun, L. & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Szcześniak, M., Świątek, A. H., Cieślak, M. & Świdurska, D. (2020). Disease Acceptance and Eudemonic Well-Being Among Adults With Physical Disabilities: The Mediator Effect of Meaning in Life. *Frontiers in Psychology*, 11 (525560). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.525560>
- Teles, H., Ramalho, N., Ramalho, V., & Ribeiro, S. (2017). Adaptation and Validation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) applied to Social Workers in Portugal. *Revista Portuguesa de Investigacao Comportamental e Social*, 3(2), 9-20.
- Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J. & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 11-13. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (Eds.). (2013). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge.
- Vashishth, A., & Jhamb, D. (2021). Why Should Employers Hire People with Disabilities? –A Review of Benefits for the Hospitality Industry. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, (35), 9-21.
- Xiao, Z., Wu, D. & Liao, Z. (2018). Job Insecurity and Workplace Deviance: The Moderating Role of Locus of Control. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(10), 1673–1686. <https://doi.org/10.2224/sbp.7160>

Anexos

Anexo I – Inquérito por Questionário

O Bem-estar Profissional de Pessoas com Diversidade Funcional: A Influência das Atitudes dos Colegas

O presente questionário insere-se no âmbito do meu Trabalho Final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no ISEG – Lisbon School of Economics & Management. Tem como objetivo perceber a influência que as atitudes dos colegas de trabalho têm no bem-estar de pessoas com diversidade funcional, especificamente pessoas com deficiência física/motora.

O preenchimento do questionário é voluntário, os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académico, garantindo-se a confidencialidade das respostas. Não existem respostas certas ou erradas, por favor responda da forma mais sincera possível. O tempo estimado de resposta é de, aproximadamente, 15 minutos.

Muito obrigada pela sua colaboração, essencial para a realização deste estudo,
Telma Trocato Lourenço.

1. É portador de deficiência física/motora?

Sim		Não	
-----	--	-----	--

(Resposta eliminatória para o preenchimento do questionário)

2. Exerce ou já exerceu uma atividade profissional?

Sim		Não	
-----	--	-----	--

(Resposta eliminatória para o preenchimento do questionário)

Parte I - Atitudes dos Colegas de Trabalho Para com Pessoas Portadoras de Deficiência no Local de Trabalho

As frases seguintes indicam atitudes que pode ou não verificar por parte dos seus colegas de trabalho. Assim, indique com que frequência os seus colegas expressam essas atitudes, seja direta ou indiretamente.

1	Nunca
2	Raramente
3	Ocasionalmente
4	Frequentemente
5	Muito Frequentemente

1. Os meus colegas de trabalho dão-me a entender que acham que...

	1	2	3	4	5
... trabalhar com uma pessoa com deficiência aumenta a carga de trabalho dos/as colegas.					
... as chefias têm dificuldade em gerir o trabalho de pessoas com deficiência.					
... trabalhar com uma pessoa com deficiência incomoda os/as colegas.					
... trabalhar com uma pessoa com deficiência abranda o ritmo de trabalho dos/as colegas.					
... os/as trabalhadores/as com deficiência exigem elevados níveis de acompanhamento por parte das chefias.					
... pessoas com deficiência não devem ter cargos de chefia.					
... partilhar o espaço de trabalho com uma pessoa com deficiência é desconfortável para os/as colegas.					
... as pessoas com deficiência não devem utilizar equipamentos perigosos.					
... trabalhar em equipa com uma pessoa com deficiência afeta negativamente o desempenho da equipa.					
... as pessoas com deficiência não devem ter tarefas de atendimento ao público.					
... as pessoas com deficiência não devem utilizar equipamentos delicados.					

2. Os meus colegas de trabalho dão-me a entender que acham que...

	1	2	3	4	5
... não é justo que os/as colegas de um/a trabalhador/a com deficiência tenham de o/a substituir quando ele/a falta ao trabalho devido à sua situação de deficiência.					

... não é justo que os/as colegas tenham de reorganizar a distribuição de tarefas para acomodar uma pessoa com deficiência.					
... não é justo que os/as colegas tenham de modificar o espaço de trabalho para acomodar uma pessoa com deficiência.					
... os/as colegas de uma pessoa com deficiência devem fazer o possível para que esta se sinta parte integrante da equipa.					
... os/as colegas de uma pessoa com deficiência devem fazer o possível para que esta não sinta que está a ser tratada de maneira diferente.					

3. Os meus colegas de trabalho dão-me a entender que acham que...

	1	2	3	4	5
... as pessoas com deficiência têm a mesma capacidade de desempenhar as tarefas necessárias para o trabalho como os/as outros/as colegas.					
... as pessoas com deficiência têm a mesma importância que os/as outros/as colegas na força de trabalho.					
... as pessoas com deficiência têm a mesma capacidade de desempenhar funções de chefia.					
... as pessoas com deficiência têm a mesma capacidade para lidar com as tensões da vida profissional diária que os/as outros/as colegas.					
... todos os trabalhadores, incluindo os/as trabalhadores/as com deficiência, devem ser avaliados com base nos mesmos padrões de desempenho.					
... as pessoas com deficiência devem ter as mesmas oportunidades de evolução na carreira que os/as restantes colegas.					
... as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos de participação ativa em todas as atividades da organização que os/as restantes colegas.					

Parte II – O seu Bem-Estar

Nesta segunda parte encontrará afirmações relativamente ao seu bem-estar. Para responder utilize a seguinte escala, em que:

1	Discordo Totalmente
2	Discordo Parcialmente
3	Não Discordo nem Concordo
4	Concordo Parcialmente
5	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
Adapto-me facilmente às mudanças do dia-a-dia da minha vida e organizo bem as minhas responsabilidades.					
Preocupo-me com coisas que são importantes para mim, não com o que é importante para os outros.					
Sinto que sou uma pessoa sensível.					
Não sou uma pessoa flexível.					
Acredito que vou atingir as minhas expectativas pessoais.					
Sinto que sou capaz de tomar decisões.					
Sinto-me deprimido/a com o stress da vida quotidiana.					
Acredito que tenho um propósito e uma direção na vida.					
Penso que a vida é um processo contínuo de aprendizagem.					
Sou uma pessoa confiante.					
Sou uma pessoa importante na minha equipa e na minha organização.					

As pessoas da minha equipa são de confiança.					
Tenho uma relação próxima com os colegas de trabalho da minha organização.					
A minha equipa é uma grande fonte de apoio social.					
Os meus pontos de vista são bem aceites pelos meus colegas de trabalho.					
As pessoas da minha equipa não se ajudam de forma mútua em alturas difíceis.					
Participo ativamente em importantes atividades de tomada de decisão da minha equipa.					
Tenho gosto em passar tempo com os meus colegas de trabalho.					
Sinto que posso partilhar livremente os meus problemas com os colegas de trabalho.					
As minhas atividades diárias contribuem para o êxito da minha equipa.					
Estou bastante satisfeito/a com o meu trabalho.					
O meu trabalho tem significado para mim.					
Dou muito valor ao meu trabalho.					
As minhas conquistas no trabalho costumam ser uma fonte de motivação.					
O meu local de trabalho é motivador.					
O meu trabalho proporciona-me amplas possibilidades de progressão na minha carreira profissional.					
Consigo manter um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.					
O meu chefe não se preocupa com os seus subordinados.					
O meu trabalho proporciona-me desafios para melhorar as minhas competências.					
A maior parte das vezes sinto-me feliz.					
Sou uma pessoa otimista.					
Sinto-me bem comigo mesmo/a.					
Sinto-me uma pessoa infeliz.					

Parte III – O seu Trabalho

Nesta terceira parte encontrará afirmações relativamente ao modo como se sente em relação ao seu trabalho. Para responder utilize a seguinte escala, em que:

1	Nunca
2	Raramente
3	Ocasionalmente
4	Frequentemente
5	Muito Frequentemente

	1	2	3	4	5
No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia.					
Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade.					
O tempo passa a voar quando estou a trabalhar.					
No meu trabalho sinto-me com força e energia.					
Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.					
Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha “volta”.					
O meu trabalho inspira-me.					
Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar.					
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.					
Estou orgulhoso(a) do que faço neste trabalho.					
Estou imerso(a) no meu trabalho.					

Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos.					
O meu trabalho é desafiante para mim.					
“Deixo-me ir” quando estou a trabalhar.					
Sou uma pessoa com muita resistência mental (não me deixo abater) no meu trabalho.					
É-me difícil desligar do meu trabalho.					
No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem.					

Parte IV – Expetativas Pessoais

Nesta quarta parte encontrará afirmações relativas às expetativas que tem em relação à sua vida. Para responder utilize a seguinte escala, em que:

1	Discordo Totalmente
2	Discordo Parcialmente
3	Não Discordo nem Concordo
4	Concordo Parcialmente
5	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
Consigo antecipar as dificuldades que me vão aparecer e tomar medidas para as evitar.					
Grande parte do que me acontece é meramente uma questão de sorte.					
Todos sabem que é a sorte ou o acaso que determina o futuro.					
Só consigo controlar os meus problemas se tiver apoio de alguém.					
Quando faço planos, tenho praticamente a certeza que os consigo concretizar.					
Os meus problemas vão controlar toda a minha vida.					
É da minha responsabilidade lidar com os meus erros e problemas.					
Ser bem-sucedido(a) é uma questão de trabalho árduo, a sorte tem pouco ou nada a ver com isso.					
A minha vida é controlada por ações e eventos que me são externos.					
Acredito que as pessoas são vítimas de circunstâncias fora do seu controlo.					
Para conseguir gerir continuamente os meus problemas, preciso de ajuda profissional.					
Quando estou em stress, a tensão que sinto nos músculos advém de coisas externas ao meu controlo.					
Acredito que uma pessoa consegue ser dona do seu próprio destino.					
Quando estou a enfrentar dificuldades, não consigo controlar a minha respiração rápida e irregular.					
Consigo compreender porque é que os meus problemas variam tanto de uma ocasião para outra.					
Estou confiante que vou ser capaz de lidar de forma eficaz com os meus futuros problemas.					
No meu caso, manter o controlo sobre os meus problemas é sobretudo uma questão de sorte.					
Aconteceu-me frequentemente ser culpabilizado(a) por acontecimentos fora do meu controlo.					

Parte V – Dados Sociodemográficos

Nesta parte do questionário, solicitamos o preenchimento de alguns dados sociodemográficos. Os dados serão tratados de forma agrupada, não sendo possível identificar pessoas individuais.

1. Género:

Feminino		Masculino	
----------	--	-----------	--

2. Idade:

18-25	
26-30	
31-35	
36-40	
41-45	
46-50	
51-55	
56-60	
61-65	
>65	

3. Estado Civil:

Solteiro/a	
Casado/a	
União de Facto	
Divorciado/a	
Viúvo/a	
Outro. Qual?	

4. Nacionalidade:

Portuguesa	
Brasileira	
Europa	
África	
América	
Ásia	
Oceânia	

5. Habilitações Académicas concluídas:

Ensino Básico	
Ensino Secundário	
Bacharelato	
Licenciatura	
Mestrado	
Doutoramento	
Outro. Qual?	

6. Cargo que ocupa atualmente ou que ocupou anteriormente (caso neste momento não se encontre a trabalhar)

Dirigentes e quadros superiores	
Chefias intermédias de organizações públicas ou privadas	
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	
Técnicos e profissionais de nível intermédio	
Pessoal administrativo e similares	
Pessoal dos serviços e vendedores	
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	
Operário, artífices e trabalhadores similares	
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	
Trabalhadores não qualificados	
Membros das forças armadas	
Outro. Qual?	

7. Qual o tipo de organização onde exerce/ exerceu a sua atividade profissional?

Setor Público	
Setor Privado	
Instituição sem Fins Lucrativos	
Outro. Qual?	

8. Qual o seu Vínculo Contratual com a organização?

Trabalhador/a por conta de outrem (contrato a termo)	
Trabalhador/a por conta de outrem (contrato sem termo)	
Trabalhador/a independente	
Outro. Qual?	

9. Há quanto tempo trabalha na sua organização?

<1 ano	
1-5 anos	
6-10 anos	
11-15 anos	
16-20 anos	
>20 anos	

10. A sua deficiência Física/Motora é:

Congénita	
Adquirida	

11. Se a resposta foi adquirida, em que momento da sua idade sucedeu?

<5 anos		26-30 anos		51-55 anos	
5-10 anos		31-35 anos		56-60 anos	
11-15 anos		36-40 anos		61-65 anos	
16-20 anos		41-45 anos		>65 anos	
21-25 anos		46-50 anos			

12. Que parte(s) do seu corpo que apresenta(m) lesão física/motora?

Membros Superiores	
Membros Inferiores	
Tronco	
Cabeça	
Outro. Qual?	

13. No seu ponto de vista, como avalia a sua deficiência física/motora?

(Ligeira) 1 2 3 4 5 (Grave)

14. Como avalia a sua dependência face à deficiência física/motora?

(Independente) 1 2 3 4 5 (Dependente)

15. Na sua opinião, o quão visível considera ser a sua deficiência?

(Nada Visível) 1 2 3 4 5 (Muito Visível)

16. Como avalia o impacto que a sua deficiência tem no seu desempenho profissional?

(Inexistente) 1 2 3 4 5 (Forte)

17. Devido à sua deficiência Física/Motora necessita de ajuda para se deslocar para o seu local de trabalho?

Sim		Não	
-----	--	-----	--

18. Se responder sim, quem lhe presta essa ajuda?

Familiares	
Amigos	
Colegas de Trabalho	
Vizinhos	
Outro. Qual?	

Anexo II – Tabelas

Tabela 1 - Análise fatorial - Atitudes dos Colegas.

Matriz de componente rotativa ^a			
	Componente		
	Atitudes Negativas	Atitudes Positivas	Sentimento de Obrigação
Trabalhar com uma pessoa com deficiência aumenta a carga de trabalho dos/as colegas.	0,882	-0,059	-0,09
Trabalhar com uma pessoa com deficiência incomoda os/as colegas.	0,895	-0,054	-0,131
Trabalhar com uma pessoa com deficiência abrandando o ritmo de trabalho dos/as colegas.	0,856	-0,161	0,027
Partilhar o espaço de trabalho com uma pessoa com deficiência é desconfortável para os/as colegas.	0,858	-0,153	0
As pessoas com deficiência não devem utilizar equipamentos perigosos.	0,64	0,03	-0,044
Trabalhar em equipa com uma pessoa com deficiência afeta negativamente o desempenho da equipa.	0,838	-0,176	0,014
As pessoas com deficiência não devem ter tarefas de atendimento ao público.	0,763	0,023	0,166
As pessoas com deficiência não devem utilizar equipamentos delicados.	0,785	-0,07	0,069
As chefias têm dificuldade em gerir o trabalho de pessoas com deficiência.	0,758	-0,128	0,2
Os/as trabalhadores/as com deficiência exigem elevados níveis de acompanhamento por parte das chefias.	0,894	-0,082	0,132
Pessoas com deficiência não devem ter cargos de chefia.	0,794	-0,054	0,116

	Percepção das Atitudes dos Colegas		
	0,797	-0,116	0,234
Não é justo que os/as colegas de um/a trabalhador/a com deficiência tenham de o/a substituir quando ele/a falta ao trabalho devido à sua situação de deficiência.			
Não é justo que os/as colegas tenham de reorganizar a distribuição de tarefas para acomodar uma pessoa com deficiência.	0,789	-0,148	0,258
Não é justo que os/as colegas tenham de modificar o espaço de trabalho para acomodar uma pessoa com deficiência.	0,805	-0,152	0,236
Os/as colegas de uma pessoa com deficiência devem fazer o possível para que esta se sinta parte integrante da equipa.	0,182	0,33	0,823
Os/as colegas de uma pessoa com deficiência devem fazer o possível para que esta não sinta que está a ser tratada de maneira diferente.	0,242	0,317	0,825
As pessoas com deficiência têm a mesma capacidade de desempenhar as tarefas necessárias para o trabalho como os/as outros/as colegas.	-0,12	0,911	0,087
As pessoas com deficiência têm a mesma importância que os/as outros/as colegas na força de trabalho.	-0,137	0,9	0,111
As pessoas com deficiência têm a mesma capacidade para lidar com as tensões da vida profissional diária que os/as outros/as colegas.	-0,056	0,914	0,002
Todos os trabalhadores, incluindo os/as trabalhadores/as com deficiência, devem ser avaliados com base nos mesmos padrões de desempenho.	-0,089	0,78	-0,018
As pessoas com deficiência devem ter as mesmas oportunidades de evolução na carreira que os/as restantes colegas.	-0,14	0,866	0,181
As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos de participação ativa em todas as atividades da organização que os/as restantes colegas.	-0,122	0,892	0,168
As pessoas com deficiência têm a mesma capacidade de desempenhar funções de chefia.	-0,08	0,891	0,183

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 5 iterações.

Tabela 2 - Análise fatorial - Lócus de Controle.

Matriz de componente rotativa^a		
	Componente	
	Externo	Interno
Consigo antecipar as dificuldades que me vão aparecer e tomar medidas para as evitar.	0,022	0,649
Grande parte do que me acontece é meramente uma questão de sorte.	0,702	-0,099
Toda a gente sabe que é a sorte ou o acaso que determina o futuro.	0,59	0,055
Só consigo controlar os meus problemas se tiver apoio de alguém.	0,803	-0,05
Quando faço planos, tenho praticamente a certeza que os consigo concretizar.	-0,002	0,526
Sinto que os meus problemas vão controlar toda a minha vida.	0,732	0,086
É da minha responsabilidade lidar com os meus erros e problemas.	-0,233	0,689
Ser bem-sucedido/a é uma questão de trabalho árduo, a sorte tem pouco ou nada a ver com isso.	0,006	0,564
A minha vida é controlada por ações e eventos que me são externos.	0,672	-0,091
Acredito que as pessoas são vítimas de circunstâncias fora do seu controlo.	0,537	0,192
Para conseguir gerir continuamente os meus problemas, preciso de ajuda profissional.	0,625	0,065
Quando estou em stress, a tensão que sinto nos músculos advém de coisas externas ao meu controlo.	0,438	0,338
Acredito que uma pessoa consegue ser dona do seu próprio destino.	0,112	0,595
Quando estou a enfrentar dificuldades, não consigo controlar a minha respiração rápida e irregular.	0,612	-0,043
Consigo compreender porque é que os meus problemas variam tanto de uma ocasião para outra.	0,259	0,684
Estou confiante que vou ser capaz de lidar de forma eficaz com os meus futuros problemas.	-0,106	0,711
No meu caso, manter o controlo sobre os meus problemas é sobretudo uma questão de sorte.	0,695	-0,063
Aconteceu-me frequentemente ser culpabilizado/a por acontecimentos fora do meu controlo.	0,675	0,018

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.
 a. Rotação convergida em 3 iterações.

Tabela 3 - Média e Desvio Padrão da Amostra.

	Média	Desvio Padrão
Atitudes Negativas	2,36	1,01
Sentimento de obrigação	3,22	1,25
Atitudes Positivas	3,57	1,09
Bem-Estar Mental	3,58	0,83
Vigor	3,58	0,79
Dedicação	3,69	0,83
Absorção	3,56	0,83
Locus de controle interno	3,65	0,62
Locus de controle externo	2,91	0,75

Tabela 4 - ANOVA - Diferenças por Género.

		Média	Z	Sig.
Atitudes Negativas	Masculino	2,1	5,14	0,026
	Feminino	2,56		
Locus de Controle Externo	Masculino	2,65	10,01	0,002
	Feminino	3,11		

Tabela 5 - ANOVA - Diferenças por Idade.

		Média	Z	Sig.
Atitudes Negativas	<=30	2,84	2,91	0,038
	31 - 40	2,08		
	41 - 50	2,21		
	>50	2,3		

Tabela 6 - ANOVA - Diferenças por Habilitações Académicas Concluídas.

		Média	Z	Sig.
Atitudes Negativas	Universitários	2,14	4,58	0,035
	Não Universitários	2,58		
Atitudes Positivas	Universitários	3,8	4,43	0,038
	Não Universitários	3,34		
Vigor	Universitários	3,79	7,03	0,009
	Não Universitários	3,38		
Dedicação	Universitários	3,96	11,63	0,001
	Não Universitários	3,42		
Absorção	Universitários	3,83	11,45	0,001
	Não Universitários	3,29		
Locus de controle Interno	Universitários	3,78	4,25	0,042
	Não Universitários	3,53		

Tabela 7 - ANOVA - Diferenças por Vínculo Contratual com a Organização.

		Média	Z	Sig.
Sentimento de obrigação	Trabalhador/a por conta de outrem (contrato a termo)	3,04	3,23	0,026
	Trabalhador/a por conta de outrem (contrato sem termo)	3,54		
	Trabalhador/a independente	2,36		

	Outro. Qual?	3,25		
--	--------------	------	--	--

Tabela 8 - ANOVA - Diferenças por Tempo na Organização.

		Média	Z	Sig.
Atitudes Negativas	< 1 ano	2,96	5,25	0,007
	1 – 5 anos	2,04		
	> 5 anos	2,35		
Atitudes Positivas	< 1 ano	3,22	3,85	0,025
	1 – 5 anos	3,97		
	> 5 anos	3,41		

Tabela 9 - Média, desvio padrão e pesos estandardizados dos indicadores.

Construto	Indicadores	Média	Desvio Padrão	Cargas Fatoriais	Bootstrap (pseuso teste t)	P
Atitudes Negativas	Atitudes1_f1	2.505	1.245	0.870	33.356	0.000
	Atitudes2_f1	2.206	1.130	0.875	31.561	0.000
	Atitudes3_f1	2.320	1.231	0.871	38.564	0.000
	Atitudes4_f1	2.093	1.193	0.867	33.893	0.000
	Atitudes5_f1	2.701	1.237	0.617	8.689	0.000
	Atitudes6_f1	2.072	1.160	0.858	31.614	0.000
	Atitudes7_f1	2.495	1.371	0.767	15.582	0.000
	Atitudes8_f1	2.515	1.219	0.791	17.500	0.000
	Atitudes9_f1	2.464	1.158	0.777	16.476	0.000
	Atitudes10_f1	2.278	1.146	0.904	40.055	0.000
	Atitudes11_f1	2.495	1.293	0.794	18.655	0.000
	Atitudes12_f1	2.320	1.289	0.830	24.532	0.000
	Atitudes13_f1	2.320	1.289	0.825	19.677	0.000
	Atitudes14_f1	2.237	1.274	0.838	20.265	0.000
Sentimento de obrigação	Atitudes15_f2	3.340	1.299	0.944	44.220	0.000
	Atitudes16_f2	3.103	1.335	0.941	53.538	0.000
Atitudes Positivas	Atitudes17_f3	3.629	1.230	0.906	7.679	0.000
	Atitudes18_f3	3.619	1.231	0.903	7.592	0.000
	Atitudes19_f3	3.515	1.194	0.904	8.134	0.000
	Atitudes20_f3	3.474	1.219	0.827	5.979	0.000
	Atitudes21_f3	3.598	1.265	0.890	7.886	0.000
	Atitudes22_f3	3.732	1.180	0.902	7.719	0.000
	Atitudes23_f3	3.412	1.216	0.896	7.583	0.000
Bem-Estar	Bem-Estar1	3.567	0.907	0.747	11.971	0.000
	Bem-Estar2	3.835	0.938	0.858	29.756	0.000
	Bem-Estar3	3.320	0.926	0.780	16.906	0.000
	Bem-Estar4	3.629	1.068	0.779	11.970	0.000
	Bem-Estar5	3.268	1.126	0.726	14.821	0.000
	Bem-Estar6	3.629	0.988	0.789	11.749	0.000
	Bem-Estar7	3.856	0.930	0.862	28.593	0.000
	Bem-Estar8	3.526	1.056	0.852	23.513	0.000
	Bem-Estar9	3.619	0.989	0.810	17.416	0.000
	Bem-Estar10	3.536	0.975	0.894	42.421	0.000
	Bem-Estar11	3.814	0.988	0.832	26.132	0.000
	Bem-Estar12	3.505	1.159	0.808	13.973	0.000
	Bem-Estar13	3.577	1.024	0.815	22.068	0.000
	Bem-Estar14	3.485	1.027	0.860	32.928	0.000
Engagement	Absorção1	3.608	0.969	0.807	18.623	0.000
	Absorção2	3.526	1.036	0.773	16.098	0.000

Absorção3		3.711	1.015	0.803	21.736	0.000
Absorção4		3.742	0.934	0.815	20.220	0.000
Absorção5		3.464	0.964	0.792	18.238	0.000
Absorção6		3.309	1.134	0.698	10.780	0.000
Dedicação1		3.814	0.889	0.844	27.659	0.000
Dedicação2		3.608	0.880	0.831	23.269	0.000
Dedicação3		3.526	0.943	0.884	36.804	0.000
Dedicação4		3.773	0.979	0.837	21.213	0.000
Dedicação5		3.732	0.936	0.829	24.046	0.000
Vigor1		3.608	0.880	0.761	12.490	0.000
Vigor2		3.639	0.899	0.870	32.778	0.000
Vigor3		3.454	1.036	0.837	22.665	0.000
Vigor4		3.536	0.975	0.674	8.571	0.000
Vigor5		3.577	0.993	0.776	14.836	0.000
Vigor6		3.680	0.990	0.797	15.614	0.000
Lócus Externo	Lócus_de_Controle4	2.742	1.229	0.779	4.194	0.000
	Lócus_de_Controle9	2.773	1.171	0.750	3.625	0.000
	Lócus_de_Controle11	3.134	1.163	0.689	3.065	0.002
	Lócus_de_Controle14	3.031	1.222	0.782	3.304	0.001
Lócus Interno	Lócus_de_Controle1_I	3.588	0.846	0.712	7.695	0.000
	Lócus_de_Controle7_I	3.856	1.140	0.708	12.076	0.000
	Lócus_de_Controle15_I	3.464	0.897	0.731	9.864	0.000
	Lócus_de_Controle16_I	3.588	0.961	0.754	13.199	0.000

Tabela 10 - Fiabilidade e validade convergente.

Variáveis Latentes	Alpha de Cronbach	Fiabilidade compósita	Variância média extraída (AVE)
Sentimento de Obrigação	0.874	0.941	0.888
Atitudes Positivas	0.957	0.964	0.792
Atitudes Negativas	0.963	0.967	0.678
Bem-Estar	0.961	0.965	0.667
Engagement	0.965	0.969	0.645
Lócus Externo	0.748	0.830	0.564
Lócus Interno	0.702	0.817	0.528

Tabela 11 - Correlações entre variáveis latentes e raízes quadradas da variância média extraída.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1 Sentimento de Obrigação	0.942						
2 Atitudes Positivas	0.388	0.890					
3 Atitudes Negativas	0.264	-0.223	0.823				
4 Bem-Estar	-0.367	0.205	-0.594	0.816			
5 Engagement	-0.217	0.194	-0.504	0.762	0.803		
6 Lócus Externo	-0.086	0.068	0.418	-0.191	-0.118	0.751	
7 Lócus Interno	-0.222	0.104	-0.419	0.620	0.493	-0.072	0.726

Nota: Os números a negrito na diagonal principal dizem respeito à raiz quadrada da AVE.

Tabela 12 - Efeitos diretos – Relações significativas.

	β	Teste t	p-	f^2
Sentimento de Obrigação -> Bem-Estar	-0.271	3.208	0.001	0.124
Atitudes Negativas -> Bem-Estar	-0.301	4.144	0.000	0.155
Atitudes Negativas -> Engagement	-0.361	3.668	0.000	0.165
Atitudes Positivas -> Bem-Estar	0.200	2.316	0.021	0.070

Telma Trocato Lourenço	Antecedentes do Bem-estar Profissional de Pessoas com Diversidade Funcional: Locus de Controle e Percepção das Atitudes dos Colegas			
Locus Interno -> Bem-Estar	0.422	5.584	0.000	0.346
Locus Interno -> Engagement	0.342	3.547	0.000	0.148

Tabela 13 - Resultados das hipóteses de investigação.

Hipóteses	Verificado	Não verificado
H1a: Percepção de atitudes positivas está positivamente associada ao bem-estar mental das PDF.		
H1b: Percepção de atitudes negativas está negativamente associada ao bem-estar mental das PDF.		
H2a: Percepção de atitudes positivas está positivamente associada ao <i>engagement</i> das PDF.		
H2b: Percepção de atitudes negativas está negativamente associada ao <i>engagement</i> das PDF.		
H3a: Locus de controle interno está positivamente associado ao bem-estar mental das PDF.		
H3b: Locus de controle externo está negativamente associado ao bem-estar mental das PDF.		
H4a: Locus de controle interno está positivamente associado ao <i>engagement</i> das PDF.		
H4b: Locus de controle externo está negativamente associado ao <i>engagement</i> das PDF.		