

A percepção de futuros administradores sobre o trabalho de pessoas com deficiência (PcDs): inclusão ou benevolência?

Damiana Machado de Almeida¹

Gilnei Luiz de Moura²

Luis Felipe Dias Lopes³

Rita de Cássia Trindade dos Santos⁴

Bruna Vargas Bianchim⁵

Vania Medianeira Flores Costa⁶

Resumo: O objetivo do presente estudo foi analisar qual a percepção de graduandos em administração sobre as potencialidades de trabalho de pessoas com deficiência (PcDs). Realizou-se uma pesquisa descritiva, do tipo *survey*, com abordagem quantitativa, e coleta de dados por meio do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) de Carvalho-Freitas e Marques (2010) aplicado a 217 graduandos em Administração. Os dados foram tratados por meio de análises descritivas e correlação (Coeficiente de *Pearson*). Os resultados obtidos mostram uma percepção de que PcDs podem ter bom desempenho no trabalho, desde que possuam as condições necessárias, além de contribuir positivamente para a imagem da organização e serem mais comprometidos. Por outro lado, quanto maior a percepção de desempenho mais se evidencia uma concepção baseada em pressupostos de normalidade. Assim, pode-se concluir que a percepção dos respondentes vem ao encontro de pressupostos de inclusão, contudo, a correlação moderada e positiva entre os fatores de desempenho e normalidade sinaliza que o “desvio” da normalidade, causado pela deficiência, ainda é visto como gerador de baixa produtividade.

Palavras-chave: Concepções de Deficiência; Mercado de Trabalho; Pessoas com Deficiência (PcDs).

¹ Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). dimyalmeida@gmail.com

² Doutor em Administração pela USP, professor do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). mr.gmoura.ufsm@gmail.com

³ Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). lflopes67@yahoo.com.br

⁴ Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). rita.santos0606@gmail.com

⁵ Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). bruna.bianchim@gmail.com

⁶ Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Coordenadora e professora do Curso de Graduação em Administração, docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). vania.costa@ufsm.br

The perception of future managers about the work of people with disabilities (PcDs): inclusion or benevolence?

Abstract: The objective of the present study was to analyze the perception of undergraduates in administration about the work potential of people with disabilities (PcDs). A descriptive survey, with a quantitative approach, and data collection was done through the Carvalho-Freitas and Marques (2010) Inventory of Conceptions of Disability in Work Situations (ICD-ST) applied to 217 undergraduate students in Management. The data were treated through descriptive analysis and correlation (Pearson's coefficient). The results show a perception that PCDs can perform well in the workplace, provided they have the necessary conditions, besides contributing positively to the image of the organization and being more involved. On the other hand, the greater the perception of performance, the more a concept based on normality assumptions is evidenced. Thus, it can be concluded that the respondents' perception meets the assumptions of inclusion, however, the moderate and positive correlation between performance and normality factors indicates that the "deviation" from normality, caused by disability, is still seen as low productivity generator.

Keywords: Conceptions of Disability; Job Market; Persons with Disabilities (PwD).

Introdução

A diversidade de grupos se consolida na sociedade, e diversas áreas do conhecimento demonstram interesse em desenvolver novas pesquisas que adentrem a temática. Nessa complexidade encontram-se diferentes características de gênero, idade, etnia, orientação sexual, formação profissional, crenças, e diferenças ou limitações físicas e cognitivas. Para Saraiva e Irigaray (2009) os padrões estabelecidos como normais são fatores excludentes de grupos considerados como diferentes pela não conformidade ao preestabelecido, conseqüentemente estigmatizados, sendo que tais grupos merecem especial atenção.

Dentre esses grupos, encontram-se as pessoas com deficiências (PcDs), ou seja, que possuem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que podem impedir ou prejudicar a efetiva participação na sociedade em condições de igualdade (BRASIL, 2008). Tais indivíduos enfrentam desafios frente às exigências da sociedade moderna bem como nas relações interpessoais, dado o estranhamento e rejeição por parte da população frente à deficiência percebida, o que "constitui uma fonte de mal-estar nas relações com as pessoas portadoras de deficiência, o que se torna objeto de segregação" (BATISTA, 2002, p. 113).

Com a evolução da compreensão acerca da inclusão das PcDs houveram avanços significativos na garantia de direitos previstos na Constituição Brasileira, especialmente em relação aos direitos trabalhistas com a reserva de cargos, proibição de qualquer discriminação no tocante à remuneração e critérios de admissão dos amparados. Dentre as demais conquistas estão: a política nacional voltada para o portador de deficiência regulamentada pela Lei n. 7.853/89, os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa amparados pela Lei n. 8.213/91 e a determinação da forma de acesso ao mercado formal de trabalho, assegurado pelo Decreto n. 3.298/99 (CARVALHO-FREITAS, 2007).

A Lei de Cotas no Art.36 define que toda empresa que dispor de cem ou mais empregados tem a obrigação de preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitado ou com pessoa portadora de deficiência habilitada. Sendo, até duzentos empregados, dois por cento; de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento e mais de mil empregados, cinco por cento. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, Lei n. 8.213, 1991).

Conforme dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2011 apontaram que

mais de 1 bilhão de pessoas em todo o mundo apresenta algum tipo de deficiência (PORTAL BRASIL, 2011). Ainda assim, poucos países implementaram mecanismos que respondam às necessidades de quem vive com deficiência. No Brasil, entre 2012 e 2013, foram criados 27,5 mil empregos formais ocupados por pessoas com deficiência (SDH, 2014).

Para as PcDs dispor de amparo legal é uma conquista significativa na inserção e inclusão no mercado de trabalho, já para as organizações uma realidade que desafia a mudança de paradigmas. Carvalho-Freitas e Marques (2010) constataram que grande parte das empresas contratam PcDs não pela clareza dos aspectos relacionados à inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência, mas possivelmente em função da Lei de Cotas. Dessa forma, a prioridade tem sido investir em modificações que visam a acessibilidade, mas não necessariamente a definição de políticas internas de inclusão, o que revela ainda uma gestão de caráter reativo por parte dos gestores.

As concepções dos gerentes acerca da deficiência acabam por interferir em suas ações gerando conflitos, entre as exigências do meio organizacional e os preconceitos arraigados especialmente quando sob suas responsabilidades, o desempenho das pessoas com deficiência, não atendem às demandas esperadas. Tal contradição pode colocar os gestores em um estado de permanente tensão e conduzir somente a soluções provisórias, dificultando a gestão frente a esses desafios (CARVALHO-FREITAS, 2007; BRITE, 2009).

Entretanto, é possível uma inclusão que ultrapasse a obrigatoriedade e repouse no reconhecimento das potencialidades do trabalhador deficiente dependendo da formação dos gestores e futuros gestores em relação à deficiência, para garantia do respeito e pleno aproveitamento das capacidades do referido público. Visto o papel do gestor nesse processo de inclusão, conhecer dentro do processo de aprendizagem e capacitação dos alunos estudantes do curso de Administração sua visão e valores pessoais sobre o assunto, pode constituir um aspecto relevante para inclusão de pessoas com deficiência nos diversos tipos de empresas (SILVA, 2013).

Nesse contexto, o presente artigo é norteado pelo seguinte problema de pesquisa: de que forma é concebida a inserção no trabalho de pessoas com deficiência por alunos de graduação em administração? Esse problema remete ao objetivo geral de analisar qual a percepção de graduandos em administração sobre as potencialidades de trabalho de pessoas com deficiência (PcDs). Como objetivos específicos: (1) delinear o perfil dos respondentes; (2) descrever as variáveis-chaves sobre a concepção de deficiência em situações de trabalho; e (3) identificar o fator ou fatores predominantes que caracterizam a compreensão dos respondentes em relação a inserção das PcDs nas organizações.

O presente artigo é apresentado em cinco partes. Primeiramente a introdução para contextualização da problemática abordada, na sequência, revisão de literatura sobre pessoas com deficiência, mercado de trabalho e o papel da gestão, seguida da descrição do método utilizado para atingir os objetivos, discussão dos resultados encontrados, e por fim, considerações finais sobre a pesquisa, enfatizando a relevância dos seus achados, assim como suas limitações.

Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho

As mudanças sociais, econômicas e tecnológicas impactaram diretamente na evolução e no significado do trabalho. O uso do termo “trabalho” remete a dois grandes eixos de significados antagônicos. O primeiro está relacionado à noção de sacrifício, carga, fardo, algo esgotante para quem realiza. Essa concepção se relaciona diretamente com o termo latino que originou a palavra trabalho, sendo *tripalium* um instrumento de tortura; *tripaliare*, trabalhar e *tripalium*, martirizar (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Já no segundo eixo, de acordo com os mesmos autores, o trabalho passa a possuir uma visão positiva, sendo percebido como uma aplicação das capacidades humanas e responsável pela condição humana, diretamente relacionado à noção de empenho, esforço para atingir determinado objetivo. Sendo assim, “trabalhar algo” significa fazer com cuidado, esmerar-se na ação e execução de uma determinada tarefa.

Nesse processo de construção do sentido dado ao trabalho encontram-se diferentes culturas e grupos. Segundo Fleury (2000, p. 20) a diversidade cultural é definida como “um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens”. À gestão da diversidade cultural cabe, portanto, administrar as relações de trabalho e a composição interna da equipe por meio de políticas de recrutamento que incorporem os critérios relacionados à diversidade cultural do mercado de trabalho.

Para Carvalho-Freitas (2009), estudos sobre a gestão da diversidade no que tange a pessoas com deficiência e inserção no trabalho, têm apontado algumas dificuldades como: a percepção dos gestores em relação à deficiência, a adequação das empresas frente as condições e práticas de trabalho e a avaliação do quanto as pessoas com deficiência inseridas no mercado estão satisfeitas. Carvalho-Freitas e Marques (2010) apontam que mesmo nas empresas consideradas socialmente responsáveis, a concepção predominante é caracterizada como hesitante, na qual prevalece a dúvida e ausência de conhecimento sobre a deficiência e em como gerir esses trabalhadores.

No Brasil, a legislação avançou em relação aos direitos das pessoas com deficiência, não só no respeito às diferenças, mas também as condições de acesso ao mercado de trabalho. O Quadro 1 apresenta uma síntese dessa evolução.

Quadro 1 – Leis que regulamentam os direitos das PcDs em relação ao mercado de trabalho

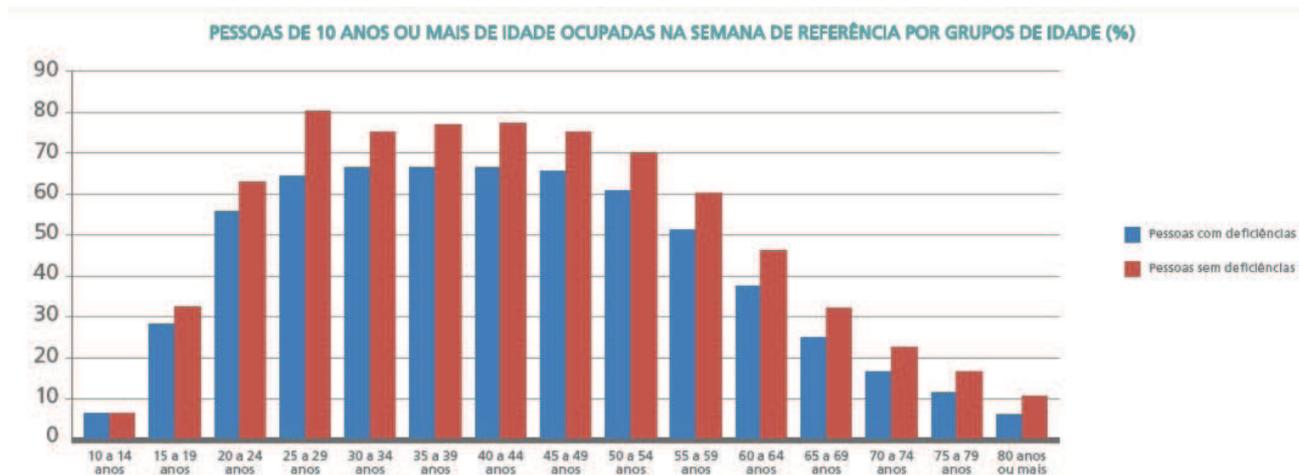
LEIS	REGULAMENTAÇÃO
Constituição Federal - Artigo 7º, Inciso XXXI	Proíbe discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência.
Constituição Federal - Artigo 37, Inciso VIII	Garante reserva de vagas na administração direta e indireta.
Lei n. 7853/89 - Artigo 2º (legislação ordinária)	Assegura uma política pública de acesso ao emprego público e privado.
Lei n. 8112/90	Reserva de 5 a 20% dos cargos da administração direta e indireta.
Lei n. 8213/91 - Artigo 93	Cotas de 2 a 5% de emprego para pessoas habilitadas ou reabilitadas nas empresas com mais de 100 empregados: - Até 200 empregados – 2%; - De 201 a 500 empregados – 3%; - De 501 a 1.000 empregados – 4%; - De 1.001 empregados em diante – 5%.
Decreto n. 3298/99	Regulamenta as Leis anteriores.
Decreto n. 5.296/04	Regulamenta a Lei n. 10.048 e Lei n.10.098, ambas de 2000, para o transporte público adaptado e remoção de barreiras arquitetônicas.

Fonte: Adaptado de Brasil (2008)

A partir do ano 2000, com o avanço das Leis e principalmente a partir da publicação do Decreto n.

3.298 em dezembro de 1999, estima-se que ocorreram cerca de 100 mil contratações de pessoas com deficiência por empresas, segundo dados decorrem de estatísticas do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2008). O censo brasileiro realizado em 2010 aponta que apesar da exigência legal de cotas, a participação dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho ainda é menor quando comparada à das pessoas sem deficiência, visto Figura 1.

Figura 1 – Pessoas com deficiência e mercado de trabalho



Fonte: Cartilha do Censo de 2010 (2012)

Com base nos dados da Figura 1, verifica-se que o maior contingente de pessoas ocupadas foi representado pelo grupo na faixa etária de 40 a 59 anos, cuja população era de 10.708.757 trabalhadores. Já o menor número de trabalhadores ocupados foi o da população de 10 a 14 anos, com 120.837 pessoas com pelo menos uma deficiência trabalhando. Embora seja o menor número dos registros e bem menor do que o número da população sem deficiência (948.536), não é desejável que as crianças, nessa faixa etária, estejam trabalhando. Já para o ano de 2011, 325,3 mil vínculos foram declarados como de pessoas com deficiência - PcDs na RAIS, representando 0,70% do total dos vínculos empregatícios (RAIS, 2011).

Pressionadas internacionalmente, questionadas pela ética da inclusão veiculada nacionalmente pela mídia, por exigências legais e pela busca do socialmente responsável, as empresas têm aderido à inserção de pessoas com deficiência não de forma estruturada, mas de modo reativa. Nesse caso, a prioridade está voltada a aspectos mais visíveis como a acessibilidade em detrimento da definição de políticas internas, da consciência dos gestores e de procedimentos que possibilitem identificar as potencialidades do trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

A oportunidade de trabalho é percebida pelas pessoas com deficiência como uma forma de reconhecimento de suas capacidades laborais, pois passam a ser vistas socialmente não mais com um olhar de julgamento, discriminação e segregação. Nessa lógica, a auto-estima é recuperada, o próprio indivíduo sentindo-se valorizado pela inclusão no trabalho traz sobre si um olhar de satisfação (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014)

Papel da Gestão Frente às Pessoas com Deficiência

Em um contexto de dificuldades da inserção de minorias no mercado de trabalho, o governo assume o papel de intervir por meio da adoção de cotas na intenção de solucionar o problema. Diante disso,

as organizações precisam ajustar suas políticas buscando não só preencher as cotas, mas contratar profissionais que também contribuam para a produtividade ainda que encontrar o perfil desejado perante as possibilidades do portador seja uma tarefa difícil (ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010).

A falta de conhecimento das possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência por parte dos gestores contribui tanto para a inclusão quanto para a exclusão nas organizações. O trabalho em funções menos valorizadas, ou a segregação em setores específicos, demonstra uma percepção por parte dos gestores baseada em pressupostos de normalidade, segundo o qual a deficiência é vista como um fenômeno individual de improdutividade e ineficiência (NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008; BRITE, 2009).

Rezende (2013) aponta que ainda persistem limitações na forma como os profissionais da área de gestão de pessoas se posicionam em relação a inclusão das PcDs. A concepção sobre os benefícios da contratação diverge entre os gestores interferindo nas práticas de gestão de pessoas tanto na contratação quanto na manutenção de pessoas com deficiência. Essas são por vezes englobadas em processos únicos com as demais sem considerar suas necessidades diferenciadas sobre o pressuposto de uma igualdade de tratamento ocorrendo com maior frequência apenas adaptações físicas e estruturais.

No entanto, estudos como o de Carvalho-Freitas e Marques (2010) apontam que além da concepção de normalidade é possível identificar em empresas outros tipos de tratamento como o igualitário e os adeptos à inserção. Tais visões contribuem para a implementação de políticas que favoreçam a inclusão, desmistifiquem a caridade e valorizem as pessoas com deficiência por suas potencialidades, além de dispor de condições para uma igualdade de oportunidades. Segundo Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012), as próprias PcDs concebem de forma positiva suas possibilidades de trabalho e desempenho, quando lhes são dispostas as adequações necessárias, inclusive para a imagem e clima da organização.

Assis e Carvalho-Freitas (2014) ao descreverem o processo de adoção de um “programa de inclusão” o analisam desde a segregação, em que funções, cargos e salários específicos eram definidos para as pessoas com deficiência até a fase de integração em que as competências dos portadores demonstravam sua capacidade de produzir e interferir nas práticas e valores da organização. O caso em estudo mostra uma quebra de paradigmas e o aprendizado proporcionado pela convivência com as PcDs, além da redução do preconceito e maior valorização do trabalho, sendo possível chegar a fase, de fato, inclusiva.

Ainda conforme os autores, o avanço nessa relação em que as condições de trabalho necessárias são atendidas, a própria convivência com os portadores acaba por influenciar uma mudança na percepção das pessoas que os cercam. Dessa maneira, a integração, os benefícios da contratação e o desempenho passam a ser percebidos de forma positiva.

Visando o entendimento sobre as formas como as pessoas percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência (PcDs), Maria Nivalda de Carvalho-Freitas construiu e validou uma escala para auxiliar nessa compreensão. As matrizes que deram embasamento ao estudo são de Carvalho-Freitas e Marques (2007) denominadas matrizes de interpretação da deficiência, uma tipologia de seis componentes: subsistência/sobrevivência, sociedade ideal e a função instrumental da pessoa, deficiência como fenômeno espiritual, normalidade, inclusão e interpretação técnica da deficiência.

A partir dessas matrizes, Carvalho-Freitas e Marques (2010) identificaram seis dimensões que podem ser explicadas pela variância do construto de concepções de deficiência em situação de trabalho (CD-ST), consideradas como matrizes de pensamento que podem auxiliar no diagnóstico das formas de ver a deficiência em situações de trabalho.

Dessa forma nas dimensões que compõe o denominado Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) estão os fatores: espiritual, normalidade, inclusão, desempenho, vínculo e benefícios da contratação. Conforme apresentados no Quadro 02.

Quadro 02 – Fatores que compõem o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)

FATORES	DESCRIÇÃO
Espiritual	Associa a deficiência a uma origem espiritual. As crenças religiosas exercem influência na forma de avaliar as possibilidades da PcD. Os comportamentos são pautados pela caridade e compaixão.
Normalidade	Avalia a deficiência como um desvio da normalidade ou doença, e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência são limitadas. É a matriz de pensamento que contribui para a segregação no trabalho das pessoas com deficiência.
Inclusão	Encara a deficiência dentro de um contexto social gerado pela ausência de condições de igualdade para o exercício pleno do trabalho por parte das pessoas com deficiência. Estimula o desenvolvimento de ações de adequação das condições, práticas e instrumentos que visem à criação de um ambiente de trabalho acessível a todos.
Desempenho	Visa o desempenho funcional das atividades atribuídas às PcDs que são vistas incapazes de competir nos mesmos padrões de performance dos demais, diante das demandas do mercado. Possuem baixo desempenho e são mais suscetíveis aos acidentes de trabalho.
Vínculos	Seu foco é colocado no comprometimento e na estabilidade do trabalho das PcDs. Credita-se a essas pessoas maior comprometimento e estabilidade que às demais pessoas.
Benefícios	A avaliação das pessoas recai nos possíveis benefícios advindos da contratação de PcDs para a imagem da organização e para o clima organizacional.

Fonte: Carvalho-Freitas e Marques (2010)

Apresentadas as principais considerações sobre as pessoas com deficiência e mercado de trabalho, e papel da gestão frente às PcDs, no próximo item, aborda-se o método adotado para atingir os objetivos do presente estudo.

Método

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, que, segundo Diehl e Tatim (2004), tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou ainda, o estabelecimento da relação entre as variáveis. A pesquisa descritiva caracteriza-se, também, pelas técnicas de coletas de dados, dentre elas, o questionário.

Já a abordagem da pesquisa é quantitativa, pois segundo Diehl e Tatim (2004), ela se caracteriza pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, envolvendo média, desvio padrão, coeficiente de correlação. O objetivo da pesquisa quantitativa é garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, garantindo margem maior de segurança quanto às inferências. Segundo Lopes et al. (2008), a pesquisa quantitativa permite a identificação de características populacionais que podem ser quantificadas.

O tipo de pesquisa utilizada é a *survey*, pois “permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos. Nestes, o pesquisador não se preocupa com o porquê de a distribuição existir, mas como que ela é” (BABBIE, 2001, p. 96). A pesquisa *survey* demons-

trou atender o objetivo da pesquisa visto que foi de verificar as formas como os profissionais que atuam ou possam a vir atuar, veem as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência (PcDs). Nesse momento, não é objetivo da pesquisa apontar as causas que levaram a tal cenário.

Para a coleta de dados foi utilizado um Protocolo de Pesquisa composto de duas partes: Parte I – Dados sociodemográficos e Parte II – Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) de Carvalho-Freitas e Marques (2010), no qual utiliza a escala do tipo *Likert* de 6 pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Para a aplicação do protocolo de pesquisa foi utilizado de forma impressa, e solicitado autorização para a coordenação do curso de administração da instituição pesquisada. Após, foi acordado com cada professor a possibilidade de aplicar a pesquisa no início do turno da aula, assim como, respectivas datas. Após aplicação, obteve-se uma amostra final composta por 217 alunos de graduação do curso de administração dos turnos diurno e noturno de uma universidade pública do interior do Rio Grande do Sul.

Para a análise dos dados, foram utilizados os softwares Microsoft Excel 2010 e *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS, versão 21. Foram realizadas análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão) e a verificação de correlações entre as médias dos constructos (Coeficiente de Pearson).

Apresentação e análise dos resultados

Caracterização do perfil dos respondentes

A amostra pesquisada foi constituída por 217 alunos e distribuída conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 – Descrição do perfil dos respondentes

Variáveis	Total (n=217)
Gênero	
Feminino	101 (46,55%)
Masculino	114 (52,53%)
Não respondeu	2 (0,92%)
Idade	
18 a 25	177 (81,58%)
26 a 35	29 (13,36%)
36 a 40	2 (0,92%)
41 a 45	3 (1,38%)
46 a 50	1 (0,46%)
Acima de 50	1(0,46%)
Não responderam	4 (1,84%)
Semestre do Curso	
1º	27 (12,44%)
2º	38 (17,52%)
3º	32 (14,75%)
4º	34 (15,67%)
5º	16 (7,37%)
6º	13 (5,99%)
7º	24 (11,06%)
8º	13 (5,99%)
9º	12 (5,53%)
10º	3 (1,38%)
Não responderam	5 (2,30%)
Turno do Curso	
Diurno	94 (43,32%)
Noturno	121(55,76%)
Não respondeu	2 (0,92%)

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, que da amostra pesquisada, a maioria dos respondentes são do gênero masculino 52,53% (n=114), possuem idade de 18 a 25 anos 81,58% (n=177), cursam o segundo semestre do curso de administração 17,52% (n=38), e são predominantemente do turno da noite 55,76% (n=121).

Alpha de Cronbach

No presente estudo, a confiabilidade das escalas foi avaliada utilizando-se o coeficiente *alpha de cronbach*. Segundo Hair Jr. et al. (2005) um nível satisfatório de confiabilidade quer dizer que as respostas dos pesquisados estão apresentando coerência no respectivo instrumento composto por escalas. Para esses autores, uma variação do *alpha de cronbach* entre 0,7 a 0,8 é considerada uma associação boa, enquanto que o valor acima de 0,9 é considerado excelente, pois quanto mais próximo de 1 o coeficiente, maior a confiabilidade do instrumento.

Hora, Monteiro e Arica (2010) complementam que o coeficiente de confiabilidade *alpha de cronbach* é uma medida de diagnóstico da correlação entre as respostas de um dado instrumento por meio das respostas assinaladas pelos pesquisados, apresentando uma correlação entre as médias.

Desta forma, na presente pesquisa, foi analisada a confiabilidade do instrumento e obteve-se um *alpha de cronbach* de 0,735, considerado pela literatura como bom indicador de confiabilidade.

Análise das Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho

Para a análise das formas de ver a pessoa com deficiência em situação de trabalho, foram utilizadas questões do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) de Carvalho-Freitas e Marques (2010). Buscando-se verificar os comportamentos que mais se evidenciaram, assim como os comportamentos que menos se destacaram, no grupo pesquisado. Para tanto, foi realizada a análise das estatísticas descritivas conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Estatística descritiva do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)

Variáveis	Média	σ
As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	4,77	1,16
As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	4,70	1,14
Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	4,58	1,06
A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	1,97	1,37
As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	1,90	1,04
A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina	1,60	1,08

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 2, as variáveis de maior destaque obtiveram médias entre 4,77 e 4,58, sendo elas, referente à capacidade de pessoas com deficiência desempenhar seu trabalho desde que possuam instrumentos adequados ($x= 4,77$ e $\sigma=1,16$), desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho ($x= 4,70$ e $\sigma=1,14$) e a percepção de que a contratação de PcDs melhora a imagem da organização ($x= 4,58$ e $\sigma=1,06$).

A percepção resultante de que o desempenho das pessoas com deficiência requer dispor de condições adequadas para o trabalho corrobora com outros estudos que indicam a prioridade dada pelas empresas às modificações que viabilizam a acessibilidade para um melhor desempenho. Os mesmos estudos, porém, alertam para a necessidade de um avanço não só nessa dimensão, mas também na definição de políticas internas e consciência dos gestores (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; ASSIS, 2012)

Outro resultado que vem ao encontro de pesquisas já realizadas é a percepção de que contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização. Assis (2012) ao dissertar sobre a socialização de pessoas com deficiência em uma empresa de grande porte constatou que 92% dos gestores percebem a contratação de PcDs como positiva para a imagem e o clima da organização.

Já as variáveis que obtiveram médias menores dizem respeito à visão de que a deficiência é de vontade divina ($x= 1,97$ e $\sigma=1,37$), ocasiona menor desempenho ($x= 1,90$ e $\sigma=1,04$) e mostra-se como um indicador de preferência divina ($x= 1,60$ e $\sigma=1,08$). Tal resultado é satisfatório, visto que esses pressupostos contribuem de forma negativa na forma como são avaliadas e tratadas as PcDs pois fomentam atitudes paternalistas geradas pela crença da caridade e não da inclusão (BRITE, 2009).

Quando analisadas as estatísticas descritivas para cada um dos seis fatores que compõem o ICD-ST, foram encontrados os resultados descritos na Tabela 3.

Tabela 3 - Estatística descritiva dos fatores do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)

Fatores	Média	σ
Fator 1_Benefícios da contratação	4,37	0,94
Fator 2_Vínculo	3,17	1,12
Fator 3_Percepção do desempenho	2,03	0,92
Fator 4_Concepção baseada em pressupostos da Normalidade	3,23	0,76
Fator 5_Concepção baseada em pressupostos da Inclusão	4,73	1,06
Fator 6_Concepção espiritual	2,06	1,20

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 3, é possível verificar que o fator com maior média diz respeito a concepção baseada em pressupostos da inclusão ($x= 4,73$ e $\sigma=1,06$) seguida dos benefícios da contratação ($x= 4,37$ e $\sigma=0,94$). Já a percepção de desempenho resultou na menor média entre os fatores ($x= 2,03$ e $\sigma=0,92$) somada a concepção espiritual ($x= 2,06$ e $\sigma=1,20$).

Esse é um indicativo que confirma a tendência verificada em estudos anteriores (SASSAKI, 2006; LARA et al., 2008; CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009, 2010; SUZANO, 2011) de um redirecionamento da percepção em relação as PcDs que passa de uma percepção baseada no pressuposto espiritual e de normalidade à uma visão de inclusão na qual, desde que os instrumentos e condições de trabalho estejam adequadas, pode-se ter bom desempenho em quaisquer tipos de atividades.

Pode-se inferir que tais resultados são positivos para uma mudança de mentalidade na qual a inclusão seja o pressuposto básico. Assis (2012) salientou essa importância especialmente entre os gestores das organizações, visto que a percepção desses sobre a deficiência implica nas práticas de gestão em relação às PcDs. Desse estudo, com profissionais da área de gestão de pessoas as percepções de maior incidência se situam na matriz técnica, ou seja, de desempenho, benefícios da contratação e pressupostos de inclusão, mostrando que esses profissionais estão mais receptivos e coerentes a uma gestão da diversidade.

Relação entre os fatores do ICD-ST

Para a verificação da existência de correlação entre as variáveis e seus respectivos fatores, estas foram submetidas a um tratamento estatístico denominado teste de correlação paramétrico de Pearson. A correlação tem como objetivo encontrar o grau de relação entre duas variáveis, isto é, o coeficiente de correlação. Existem diversas maneiras para se analisar as correlações, no entanto, o r de Pearson é a forma mais comum de se correlacionar variáveis (LOPES et al., 2008).

O r de Pearson possui características próprias, tais como: assume valores positivos (+) e negativos (-) que variam de +1 a -1, passando por zero, logo, valores de r próximos a +1 são indicativos de pouca dispersão, o que expressa uma correlação forte e positiva, enquanto que r próximo de zero indica muita dispersão e ausência de relação entre as variáveis, e, por fim, r próximo de -1 significa pouca dispersão e uma correlação forte e negativa (LOPES et al., 2008).

Desse modo, de acordo com os autores, as variações desse coeficiente de correlação (r) de -0,75 a -1 são classificadas como relações fortes e negativas; entre -0,75 a -0,25, moderadas e negativas; -0,25 a 0, negativas e fracas; de 0 a +0,25, fracas e positivas; de +0,25 a +0,75, moderadas e positivas; e, de +0,75 a +1, fortes e positivas. Para o estudo em questão são apresentados os coeficientes dos seis fatores em análise e suas respectivas correlações, conforme Tabela 4.

Tabela 4 – Correlações entre os fatores do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6	Geral
Fator 1	1,00000	0,38740	-0,00115	0,15595	0,13261	0,09241	0,52762
Fator 2		1,00000	0,14306	0,11884	0,07771	0,07371	0,51292
Fator 3			1,00000	0,39711	-0,22640	0,03078	0,55330
Fator 4				1,00000	-0,17983	0,10290	0,64375
Fator 5					1,00000	0,08260	0,16022
Fator 6						1,00000	0,50339
Geral							1,00000

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando os coeficientes de maior destaque a partir da classificação de Lopes et al. (2008) é possível identificar, na Tabela 4, que os fatores 3 e 4 possuem uma correlação moderada e positiva, mostrando que quanto maior a percepção de desempenho mais se evidencia uma concepção baseada em pressupostos de normalidade. Essa constatação indica que a deficiência ainda é compreendida como uma limitação de saúde, uma normalidade desviada a qual impede os portadores de executar as atividades laborativas de forma adequada motivando a segregação em setores específicos (CARVALHO-FREITAS, 2008; BRITE, 2009).

Na mesma classificação, os fatores 1 e 2, quanto maior a percepção dos benefícios da contratação das PcDs maior é o vínculo dessas pessoas com a organização. Nesse sentido Bahia e Schommer (2011) evidenciam que a desconstrução dos mitos sobre a incapacidade laborativa das PcDs depende essencialmente da convivência cotidiana com esses trabalhadores. Embora, segundo as autoras, as motivações para a contratação possam divergir entre políticas públicas e de responsabilidade social empresarial, também podem ser complementares e sofrer modificações ao longo de tempo.

Por outro lado, os fatores que apresentaram correlação moderada e negativa são fator 3 e 5, apontando que quanto maior a percepção de desempenho que considera a deficiência como um empecilho à produtividade, menor será a concepção baseada em pressupostos de inclusão. Carvalho-Freitas e Marques

(2010) já apontavam em seus estudos uma correlação da percepção positiva do desempenho das PcDs e as adaptações necessárias para o trabalho, ou seja, dispor ao trabalhador os instrumentos e condições de acordo com a sua realidade modifica a percepção do desempenho de seu trabalho pelos demais.

Considerações finais

O presente estudo objetivou analisar qual a percepção de graduandos em administração sobre as potencialidades de trabalho de pessoas com deficiência (PcDs). O perfil da amostra pesquisada é predominantemente do gênero masculino 52,53% (n=114), com idade de 18 a 25 anos 81,58% (n=177), cursam o segundo semestre do curso de administração 17,52% (n=38), e predominantemente à noite 55,76% (n=121).

Os resultados obtidos por meio da análise das médias descritivas permitem inferir que para os respondentes é importante promover as condições necessárias e instrumentos adequados para as atividades laborais das pessoas com deficiência, além da percepção de que a contratação das mesmas promove positivamente a imagem da organização. Já as variáveis que obtiveram médias menores dizem respeito a visão da deficiência como vontade e preferência divina que ocasiona menor desempenho. Tal resultado sinaliza para a superação de uma visão baseada em pressuposto espiritual e de normalidade de comportamento caritativo e percepção de não normalidade da PcD.

Os construtos que obtiveram maiores médias sinalizam que, os futuros administradores participantes desse estudo, referem-se as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência numa perspectiva de inclusão bem como dos benefícios que tal contratação pode gerar para a organização. A correlação moderada e positiva entre os fatores mostra ainda, que quanto maior a percepção dos benefícios da contratação das PcDs maior é o vínculo dessas pessoas com a organização.

Os fatores de menores médias foram, respectivamente, de desempenho que julga a deficiência como um empecilho a produtividade, e de concepção espiritual que vem de encontro com as variáveis já analisadas. No entanto, a correlação moderada e positiva entre os fatores de desempenho e normalidade, permite inferir que embora a visão dos respondentes apresente pressupostos de inclusão, ainda permanece a ideia de que o “desvio” da normalidade, causado pela deficiência, gera menor produtividade. Assim, paralelo aos avanços na percepção em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, permanecem alguns entraves.

Portanto, o presente estudo evidencia que há por parte dos futuros administradores o entendimento da importância em prover condições necessárias para que as PcDs possam desempenhar seu trabalho e assim contribuir para as organizações. Contudo, cabe ressaltar que a amostragem de respondentes desse estudo concentrou-se em apenas uma instituição e para discentes de administração que, apesar da relevância de tal profissão nas relações de trabalho, poderá em pesquisas futuras abarcar alunos de outras instituições e cursos pertinentes à temática de inclusão da PcD. Ademais, sugere-se também sobre aspectos metodológicos, ampliar o público pesquisado e incluir as percepções das próprias pessoas com deficiência a respeito de suas possibilidades de trabalho por meio de pesquisas qualitativas.

REFERÊNCIAS

ALVES, Juliano Nunes; RIBAS, Fábio Teodoro; SANTOS, Camila. Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional. **Inclusão Social**, Brasília, DF, v. 4, n. 1, p.28-40, jul./dez. 2010.

ASSIS, Adamir Moreira. **A socialização de pessoas com deficiência**: um estudo de caso numa organização de grande porte. 2012. 197f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2012.

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, ed. 78, n. 2, p. 496-528, mai./ago. 2014.

ÁVILA-VITOR, Maria Regina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. 4, p.792-807, 2012.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei/MG, v.6, n.1, jan./jul. 2011.

BASTOS, Antônio; PINHO, Ana Paula Morena; COSTA, Clériston Alves. Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE: - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte/MG, v. 8, n. 12, p. 113-114, dez. 2002.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999.

BRASIL. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: CORDE, 2008. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/corde/>>. Acesso em: 16 de junho de 2015.

BRITE, Roberta Bezerra. **Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados**. 2009. 208 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

CARTILHA DO CENSO 2010. **Pessoas com Deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Brasília, 2012.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, edição especial, art. 8, p. 121-138, jun./2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr./jun. 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.29, n. 2, p. 244-257, 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie (RAM)**, São Paulo, v. 11, n. 3, edição especial, p. 100-129, mai./jun. 2010.

DIEHL, Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.

HAIR Jr., Joseph; BABIN, Barry.; MONEY, Arthur; SAMOUEL, Phillip. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HORA, Henrique Rego Monteiro; MONTEIRO, Gina. Torres Rego; ARICA, José. Confiabilidade em Questionários para Qualidade: um estudo com o coeficiente Alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, Porto Alegre, v.11, n.2, p.85-103, 2010.

LARA, Giselle Brighenti; ÁVILA, Maria Regina do Carmo; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora/MG, v. 2, n. 1, p. 46-59, 2008

LOPES, Luiz Felipe Dias et. al. **Estatística geral**. Caderno didático. 3. ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora/MG, v.2, n. 1, p. 81-9, jan./jun. 2008.

PORTAL BRASIL. **Ciência e Tecnologia**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/ciencia-e-tecnologia/2011/06/oms-diz-que-mais-de-1-bilhao-de-pessoas-no-mundo-sofrem-de-algum-tipo-de-deficiencia>>. Acesso em: 9 de junho de 2015.

RAIS. Relação Anual de Informação Social. 2011. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>>. Acesso em: 9 de junho de 2015.

REZENDE, Michelli Godoi. **Diversidade e trabalho**: as atitudes dos profissionais de recursos humanos frente às possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. 2013. 123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2013.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n.3, p. 337-348. jul/set. 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SDH. Secretaria de Direitos Humanos. **Cresce em 8,3% o número de pessoas com deficiência com contrato formal de trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/noticias/2014/novembro/cresce-em-8-3-o-numero-de-pessoas-com-deficiencia-com-contrato-formal-de-trabalho>> Acesso em: 9 de junho de 2015.

SILVA, Joelma Soares. **A Relação entre Valores Pessoais e Concepções de Deficiência**: um estudo com discentes de administração. 2013. 72f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2013.

SOUZA-SILVA, João Roberto; DIEGUES, Débora; CARVALHO, Sueli Galego. Trabalho e Deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**. São Paulo, v.12, n.1, p. 27-33, 2012.

SUZANO, Janayna de Cássia Coelho. **Concepções de deficiência e percepção do desempenho por tipo de deficiência**: a perspectiva dos gestores. 2011. 170f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2011.

Recebido em 12 de março de 2017

Aprovado em 03 de outubro de 2017