

Pessoas com Deficiência e Trabalho: Percepção de Gerentes e Pós-Graduandos em Administração

People With Disability and Work:
Perception of Managers and Mba Students

Personas con Deficiencia y Trabajo:
Percepción de Gerentes y Pos-Graduandos en Administración

**Maria Nivalda de
Carvalho-Freitas**
Universidade Federal
de São João del-Rei

Antônio Luiz Marques
Universidade Federal
de Minas Gerais

Artigo



Resumo: A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é recente nas organizações. Esta pesquisa analisou as diferenças nas concepções de deficiência e na avaliação sobre possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência entre 163 gerentes (idade média: 43 anos; 73% homens; 91% com nível superior) que trabalhavam, em média, há 3,6 anos com essas pessoas, em 18 empresas nacionais (83% = >1.000 funcionários; 39% = 20-100 com deficiências), e entre 285 pós-graduandos em administração de três Estados, que nunca atuaram com elas. Aplicou-se um Inventário de Concepções de Deficiência, em escala *Likert*, especialmente elaborado para esse fim. Não houve diferença significativa entre as concepções de deficiência dos grupos analisados. Houve correlação positiva entre o tempo de trabalho dos gerentes de pessoas com deficiência e a percepção do desempenho dessas pessoas. Conclui-se que o contato com as pessoas com deficiência pode modificar a percepção sobre elas, melhorando suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inserção no trabalho. Pessoas com deficiência. Concepções sobre deficiência. Inclusão social.

Abstract: The insertion of disabled people in the labor market is an early organizational process. This research analyzed the differences among the ways of realizing the disability and the work possibilities of people from the point of view of the managers (age: average 43 years old; 73% male; 91% had finished high school) who worked with these people 3,6 years average, in 18 Brazilian companies (83% = > 1.000 employees; 39% = 20-100 disabled), and from the point of view of 285 MBA (Master in Business Administration) students from three different Brazilian States. It was used the Conceptions of Disability Inventory, with the Likert Scale, in order to obtain the data. There was not significant difference between the analyzed groups related to the conceptions of disability. However, it was verified that the longer the time people worked with the disabled, the better the perception of the performance of these people's work, what indicated that the contact with disabled people at work changes the perception about them and improves their possibilities of insertion.

Keywords: Insertion in the workplace. People with disability. Conceptions of disability. Social inclusion.

Resumen: La inserción de personas con deficiencia en el mercado de trabajo es reciente en las organizaciones. Esta pesquisa analizó las diferencias en las concepciones de deficiencia y en la evaluación sobre posibilidades de trabajo para personas con deficiencia entre 163 gerentes (edad media: 43 años; 73% hombres; 91% con nivel superior) que trabajaban, en media, hace 3,6 años con esas personas, en 18 empresas nacionales (83% = > 1.000 empleados; 39% = 20-100 con deficiencias), y entre 285 pos-graduandos en administración de tres Estados, que nunca actuaron con ellas. Se aplicó un Inventario de Concepciones de Deficiencia, en escala Likert, especialmente elaborado para ese fin. No hubo diferencia significativa entre las concepciones de deficiencia de los grupos analizados. Hubo correlación positiva entre el tiempo de trabajo de los gerentes de personas con deficiencia y la percepción del desempeño de esas personas. Se concluye que el contacto con las personas con deficiencia puede modificar la percepción sobre ellas, mejorando sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo.

Palabras clave: Inserción en el trabajo. Personas con deficiencia. Concepciones sobre deficiencia. Inclusión social.

Desde a regulamentação da Lei de Cotas, em 1999, para empresas privadas (Decreto nº 3298, de 20/12/1999) e da Lei nº 8.112, de 11/12/1990 (Art. 5º, Parágrafo 2º) para instituições públicas (Brasil, 1990, 1999), as organizações têm um novo desafio, que é contratar e gerir o trabalho de pessoas com deficiência. Adotaremos o termo *inserção* de pessoas com deficiência, entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência junto às demais pessoas em ambientes de

trabalho para a realização de atividades profissionais.

Tendo como referência as discussões de Priestley (1998), a *deficiência* foi tratada, na presente pesquisa, como a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarreta o comprometimento da função física, auditiva, visual ou mental. Essas alterações, em função de contingências históricas, sociais e espaciais, poderão resultar

em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a sua inserção social.

A gestão desse tipo de diversidade ocorre dentro de um cenário que tem como tendências as modificações na organização do trabalho, em decorrência da difusão de um novo padrão tecnológico, e a orientação das empresas para trabalhar com um número de empregados cada vez mais reduzido. Segundo Pochmann (2001), essas tendências têm contribuído para o aumento das exigências de contratação de empregados com polivalência funcional, maior nível de motivação e novas habilidades para o exercício de suas atividades.

Nesse contexto, gestores e profissionais de recursos humanos (gestão de pessoas) têm tido dificuldades para lidar com esse novo desafio. Pesquisas que investigam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm mostrado diversas dificuldades nesse processo: baixa escolaridade das pessoas com deficiência (Araújo & Schmidt, 2006; Brumer, Pavei, & Mocelin, 2004; Néri, Pinto, Soares, & Costilha, 2003), falta de conhecimento sobre a deficiência e sobre as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência (Carreira, 1997; Oliveira, 1993; Tanaka & Manzini, 2005), além de inúmeros preconceitos em relação a essas pessoas (Crochík, 1996; Glat, 1995a; Marques, 1998, 2001; Omote, 1987; Popovich et al., 2003; Quintão, 2005, dentre outros), Scherbaum, & Polinko, 2003; Quintão, 2005, dentre outros).

Algumas pesquisas também têm mostrado que, mesmo em empresas que já trabalham com a inserção de pessoas com deficiência, os gerentes têm muitas dúvidas sobre a questão da deficiência e sobre a forma de lidar com as pessoas com deficiência no cotidiano de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007a; Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

Sabendo que as empresas precisam cumprir a Lei de Cotas e que a grande maioria dos gestores nunca trabalhou com pessoas com deficiência, o objetivo desta pesquisa foi verificar se havia diferenças nas formas de ver a deficiência e as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência entre gerentes que já trabalham com essas pessoas e profissionais que nunca atuaram com elas.

Este artigo está organizado em quatro partes, além desta introdução, a saber, referencial teórico de análise, metodologia, apresentação e discussão dos resultados e conclusão.

Referencial teórico

A maior parte das pesquisas que investigam como a deficiência é vista pelas pessoas aborda essa temática a partir da análise dos preconceitos compartilhados sobre a deficiência (Crochík, 1996; Glat, 1995a; Marques, 1998, 2001; Omote, 1987; Popovich et al., 2003; Quintão, 2005, dentre outros). Os preconceitos estão fundados em crenças generalizadas sobre as características pessoais (atributos) de grupos minoritários, que são consideradas tipicamente negativas. Goffman (1989) afirma que uma pessoa considerada normal, ao relacionar-se com pessoas com atributos que as tornam diferentes, isto é, menos desejáveis, deixa de considerá-las pessoas comuns e reduzem-nas a uma categoria diminuída, atribuindo o autor esse descrédito ao que denomina estigma.

Admitindo que as formas de ver a deficiência estejam ancoradas em concepções de homem e de mundo, conscientes ou não, foram buscadas na literatura referências que pudessem ajudar a identificar maneiras de ver a deficiência (Amaral, 1996; Alencar, 1993; Aranha, 1995; Carvalho-Freitas, 2007b; Carvalho-Freitas & Marques, 2007; Enumo, 1985, 1989, 1998; Farias & Buchalla, 2006; Glat, 1995b; Goyo, Manzini, Carvalho, Balthazar, & Miranda, 1989; Mendes, 1995;

A maior parte das pesquisas que investigam como a deficiência é vista pelas pessoas aborda essa temática a partir da análise dos preconceitos compartilhados sobre a deficiência

(Crochík, 1996; Glat, 1995a; Marques, 1998, 2001; Omote, 1987; Popovich et al., 2003; Quintão, 2005, dentre outros).

Mendes, Ferreira, & Nunes, 2003; Mendes, Nunes, Ferreira, & Silveira, 2004; Nunes & Romero, 1994; Omote, 1987; Pessotti, 1984), mais do que caracterizar se as visões das pessoas eram positivas ou negativas.

Como o objetivo da pesquisa foi caracterizar diferenças ou semelhanças entre as formas de ver a deficiência de dois grupos de profissionais, aqueles que trabalham com pessoas com deficiência e aqueles que não trabalham com essas pessoas, considerou-se adequada a utilização da perspectiva de análise proposta por Carvalho-Freitas (2007b), que trabalhou com uma tipologia que permite a caracterização de diferentes formas de ver a deficiência, possibilitando classificar semelhanças e diferenças em grupos distintos de pessoas. No entanto, é importante sublinhar que a singularidade das formas de ver a deficiência ultrapassa a abrangência do sistema tipológico. A autora trabalhou, em suas pesquisas, com quatro matrizes de concepções de deficiência, resumidas a seguir.

A matriz de interpretação da deficiência como fenômeno espiritual

Essa forma de interpretar a deficiência tem seu foco na origem da deficiência e nos motivos pelos quais se considera que uma pessoa nasce ou se torna portadora de deficiência. Parte da pressuposição de que a deficiência seja um “fenômeno metafísico” (Aranha, 1995) e que ocorra devido a um ordenamento divino, isto é, a deficiência é considerada um castigo por ações cometidas pela própria pessoa ou por seus pais, ou como possibilidade de “resgate” de uma alma, a fim de torná-la melhor através da expiação pela deficiência, ou como uma possibilidade de desenvolver a bondade humana através da ajuda ao próximo. Dessa interpretação, decorrem três ações sociais

principais: a intolerância que associa a deficiência à revelação do pecado, a defesa da existência de instituições que cuidem dessas pessoas e o incentivo à difusão de donativos e às ações de caridade para com essas pessoas.

Localiza-se o surgimento da matriz de interpretação da deficiência como fenômeno espiritual na Idade Média (séc. IV ao séc. XIV). No entanto, a manifestação dessa matriz de interpretação espiritual sobre a deficiência ainda pode ser observada na atualidade. Batista (2004) argumenta que é comum as pessoas portadoras de deficiência serem nomeadas de anjos, principalmente as crianças. Mantoan (2004) também afirma que muitas pessoas associam os professores, os pais e todos os que trabalham com portadores de deficiência a “seres abnegados, santificados em vida, servidores do bem” (p. 98). A exposição pública das pessoas com deficiência, sujeitas à caridade, é, ainda, uma prática fácil de ser encontrada, principalmente em grandes centros urbanos.

A normalidade como matriz de interpretação predominante

Essa forma de ver a deficiência tem como pressuposto o homem considerado normal pela sociedade e os critérios médicos. Qualquer desvio em relação a esse padrão de normalidade é considerado “anormal”, e o foco é buscar melhorar a pessoa com deficiência, reabilitá-la, para que ela consiga se enquadrar nos padrões sociais, o que, segundo Sasaki (1999), é denominado práticas de integração da pessoa com deficiência.

Essa matriz de interpretação da deficiência se originou na Idade Moderna, considerada o período de transição entre o feudalismo e o capitalismo, período fecundo do ponto de vista econômico, filosófico e científico. O desenvolvimento da Medicina, nesse período,

produz um deslocamento na concepção de deficiência que passa de seu sentido espiritual para uma manifestação da doença, e, portanto, aos médicos cabe o diagnóstico, prognóstico e tratamento da deficiência, normalmente em instituições destinadas a esse fim (Pessoti, 1984).

O que se depreende desse período é a mudança de *status* das pessoas com deficiência de vítimas de um poder sobrenatural para o *status* de “desviantes” ou doentes, sendo a matriz de interpretação predominante sobre a deficiência os critérios de normalidade definidos pela Medicina. Nessa perspectiva, “a deficiência tem sido concebida como um fenômeno essencialmente individual” (Omote, 1995).

Como as demais, essa matriz é muito encontrada na atualidade. São inúmeras as práticas educacionais e profissionais que segregam e mantêm os portadores de deficiência em espaços diferenciados das demais pessoas. Elas ficam entregues aos cuidados de profissionais especializados, como as escolas especializadas, as oficinas de trabalho protegidas e os serviços de reabilitação, cujo foco permanece na “retificação” da pessoa com deficiência visando à sua adequação social.

Ainda nessa matriz de interpretação, podem ser contempladas as práticas de inserção de pessoas com deficiência nas empresas que utilizam a deficiência como critério de alocação nas funções, e não o seu potencial para o trabalho; outra prática é a segregação das pessoas com deficiência em setores específicos da empresa, separados dos demais. A matriz de interpretação continua sendo a normalidade, e a pessoa com deficiência um “desviante” que precisa se adequar, segundo sua deficiência, ao ambiente de trabalho.

A inclusão social como matriz de interpretação

Essa matriz de interpretação da deficiência tira seu foco da pessoa com deficiência e o coloca na sociedade, isto é, considera que a sociedade seja composta por todos, pela diversidade, e que o respeito às diferenças deve ser a norma a ser compartilhada. Nesse sentido, considera a deficiência uma falha da sociedade em ser acessível a todos, isto é, a sociedade, como está organizada, exclui as pessoas que não se enquadram dentro do padrão de normalidade vigente. Esses processos de exclusão ocorrem no trabalho, no transporte público, nos espaços de lazer, etc. que não estão adaptados para a diversidade humana. Nesse sentido, a deficiência é da sociedade que não se organiza para ser acessível a todos.

Essa matriz tem sua origem no século XX. Nesse século, são criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação. Organizações intergovernamentais, como a ONU (Organização das Nações Unidas), a OMS (Organização Mundial da Saúde), a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho), passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência e a criar um intercâmbio de conhecimentos sobre a deficiência.

A partir das décadas de 1960 e 1970, notadamente nos Estados Unidos, ocorre uma forte defesa dos direitos humanos e civis pelos movimentos sociais de minorias. Esse movimento da sociedade, dos grupos minoritários e das próprias pessoas com deficiência contribuiu para o surgimento de uma nova perspectiva ideológica em relação à questão, com forte ênfase nos direitos, na iniciativa individual e

na autonomia dessas pessoas (Goss, Goss, & Adam-Smith, 2000).

Na atualidade, os estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência se posicionam, de forma explícita ou implícita, sob a égide de dois paradigmas políticos internacionais dominantes. Um, originado nos Estados Unidos e no Canadá, que tem por foco fortes medidas antidiscriminação, com ênfase nos direitos civis e no modelo de vida independente por parte da pessoa com deficiência (Batavia & Schriener, 2001; Goss et al., 2000), e outro, proveniente dos países europeus, que se origina e depende substancialmente de cotas compulsórias de emprego e de uma extensiva ação do Estado (Goss et al., 2000). Nesse segundo paradigma é que o Brasil se enquadra.

O Brasil é parte integrante desse contexto mundial, em que há uma confluência de interesses: as pessoas com deficiência se organizam e reivindicam equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis; o Estado precisa diminuir suas despesas públicas, inclusive com o seguro social das pessoas com deficiência, e as organizações mundiais pressionam pela defesa dos direitos humanos das minorias.

Assim, a deficiência tem se deslocado de uma matriz de interpretação calcada nos padrões de normalidade para se inserir em uma matriz na qual a inclusão social ganha *status* de discurso e interpretação dominante. Configura-se, então, um novo modelo de interpretação das deficiências, que perde seu caráter de atributo individual e passa a ser um fenômeno contingencial que remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência. O pressuposto é que a pessoa com deficiência deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro suas potencialidades, e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir

a plena participação dessas pessoas. Contudo, é necessário sublinhar que essa é uma matriz de interpretação recente, que precisará de tempo para ser incorporada.

A técnica como matriz de interpretação dominante

Essa matriz de interpretação parte do pressuposto que a diversidade, e, em consequência, a deficiência, é um problema técnico a ser gerenciado como um recurso dentro das organizações de trabalho. Duas correntes mais expressivas têm predominado nas discussões sobre a gestão da diversidade cultural e necessitam ser verificadas sob o foco nas pessoas com deficiência: a concepção da gestão da diversidade como fonte de vantagem competitiva para as organizações (Cox Jr. & Blake, 1991; Fleury, 2000) e a diversidade como possibilidade de coesão e sucesso grupal, sendo considerada, quando bem administrada, um ativo para o desempenho organizacional (Dadfar & Gustavsson, 1992).

Também Barbosa e Cardoso (2005), ao estudar a diversidade cultural, reafirmam as constatações de Cox Jr. e Blake (1991) no que diz respeito às pesquisas recentes que têm mostrado as possíveis vantagens e as desvantagens trazidas pela gestão da diversidade. Quando orientada e administrada estrategicamente, pode trazer vantagens: capacita as organizações para atrair, recrutar e reter os mais adequados talentos humanos, melhora o processo decisório, auxilia as organizações a reduzir os custos associados a *turnover*, absentismo, estresse e baixa produtividade de trabalhadores não tradicionais e com processos judiciais relativos à discriminação, aumenta a flexibilidade organizacional e individual e capacita as organizações para a concorrência em diversos mercados. Mas algumas desvantagens da diversidade nas organizações também

são apontadas: o aumento dos conflitos pessoais e dos problemas de comunicação que tendem a ocorrer entre trabalhadores de diversas culturas, implicando menores índices de satisfação, de comprometimento e de aumento dos níveis de rotatividade dentro do grupo cultural dominante e o aumento do custo inicial devido à necessidade de administrar as diferenças, dentre outras, constatações que precisam ser analisadas em relação às pessoas com deficiência.

Dentre as interpretações sobre as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência como recurso a ser administrado, estão: a perspectiva de ganhos para a empresa decorrentes do aumento de prestígio da imagem da organização perante seus clientes e funcionários bem como da melhoria do clima organizacional e a alegação de que o desempenho das pessoas com deficiência supera as expectativas iniciais da contratação (Gil, 2002).

Carvalho-Freitas (2007b) divide a matriz técnica em quatro fatores, visando a contemplar a percepção das pessoas em relação ao desempenho, aos benefícios da contratação, ao vínculo e à necessidade de treinamento para a inclusão de pessoas com deficiência. Assim, serão utilizados como critérios de análise das formas de ver a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência sete fatores, oriundos da tipologia construída pela autora: a concepção espiritual, a concepção baseada em pressupostos da normalidade, a concepção baseada na inclusão, a percepção de desempenho, a percepção do vínculo, a percepção dos benefícios da contratação e a percepção sobre a necessidade de treinamento para a inserção.

Método

A pesquisa pode ser caracterizada como descritiva, relacionada ao esforço de apresentação de um conjunto relativamente amplo (mas parcimonioso) de fatores relacionados à forma como gerentes de pessoas com deficiência e profissionais que não trabalham com essas pessoas vêem a deficiência e a sua possibilidade de trabalho. Busca também estabelecer correlações entre variáveis do estudo; além disso, visa a explicar, no contexto da pesquisa, possíveis semelhanças e diferenças entre os grupos comparados.

A amostra utilizada (amostra de conveniência) foi constituída por 163 gerentes que atuavam com pessoas com deficiência em 18 empresas sediadas no Brasil e por 285 alunos de especialização em administração de três Estados: Minas Gerais, Pernambuco e Espírito Santo. A escolha da amostra ocorreu em função da facilidade de acesso aos cursos de especialização e à disponibilidade das empresas e dos gerentes para participar da pesquisa.

O método utilizado foi o *survey*, e o instrumento para a coleta de dados foi o Inventário de Concepções de Deficiência, que busca caracterizar a forma como as pessoas vêem a deficiência e as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência física, auditiva e visual, sem comprometimento intelectual. O inventário adotado é composto por 22 questões, contemplando as matrizes identificadas de interpretação sobre a deficiência, e utiliza-se da escala *Likert* de escolha forçada (1 – discordo totalmente; 2 – discordo muito; 3 – discordo pouco; 4 – concordo pouco; 5 – concordo muito e 6 – concordo totalmente) por considerar que o tema poderia levar as pessoas a não se posicionarem (Carvalho-Freitas & Marques, 2008).

Na Tabela 1, consta a distribuição da amostra de gerentes que atuam com pessoas com deficiência nas 18 empresas que participaram da pesquisa.

Tabela 1. Distribuição dos gerentes que trabalham com pessoas com deficiência.

Distribuição gerentes	Número de empresas	Setor de atividade (segmento)	Número de funcionários			Número de pessoas com deficiência				
			201 a 500	501a 1000	Acima de 1000	Até 20	21a 50	51a 100	101a 500	acima 1000
02	01	Agrícola			01			01		
08	03	Indústria		01	02	02				01
121	03	Bancos			03	02				01
09	03	Comunicação	01		02		01			02
15	04	Transporte		01	03	01	01	01	01	
08	04	Outros			04		02	01	01	
163	18	TOTAL	01	02	15	05	04	03	05	01

A Tabela 1 mostra que 74% dos gerentes que participaram da pesquisa são oriundos do sistema bancário, segmento que tem incluído grande número de pessoas com deficiência. Os participantes, denominados gerentes, são profissionais que se responsabilizavam pela inserção de pessoas com deficiência nas empresas (a maioria da área de recursos humanos), profissionais da área de saúde e segurança no trabalho e chefias imediatas das pessoas com deficiência, em um total de 163 pessoas. A média de idade dos participantes foi de 43 anos. 73% deles eram do sexo masculino, e 91% do total de participantes tinha formação de nível superior. Esses gerentes trabalham há 3,6 anos, em média, com pessoas com deficiência, embora 40% da amostra trabalhe há menos de um ano com elas (Moda = 1 ano).

Das 18 empresas às quais os gerentes pertencem, 83% possuem mais de 1000 funcionários em seu quadro de pessoal. Com relação ao número de pessoas com deficiência, 39% delas possuem entre 20 e 100 funcionários portadores de deficiência, e 28% possuem entre 100 e 500 funcionários com deficiência. Também fizeram parte da amostra 28% de empresas que possuem até 20 funcionários portadores de deficiência e 5% que possuem mais de 1000 funcionários portadores de deficiência.

Dessas empresas, 33% eram de capital nacional privado, 11% eram de capital estrangeiro, 33% eram de capital misto e 22% eram de capital nacional público. Três empresas participantes têm unidades em todo o território nacional, e as demais se distribuem em 16 Estados do País, sendo que três delas estão distribuídas em dois ou mais Estados.

Na Tabela 2, consta a distribuição da amostra por Estado dos alunos de especialização que fizeram parte da pesquisa e que não trabalhavam com pessoas com deficiência. Os alunos faziam parte de 22 cursos de especialização em administração.

Tabela 2. Distribuição dos alunos dos cursos de especialização em administração por Estado.

Estado	Número de participantes	Percentual
Espírito Santo	97	35
Minas Gerais	168	58
Pernambuco	20	7
Total	285	100

A Tabela 2 mostra que 58% dos alunos são de Minas Gerais, 35%, do Espírito Santo e 7%, de Pernambuco. Desses alunos, 59% são do sexo feminino, e têm em média 31 anos de idade. Todos eles exercem algum tipo de atividade remunerada.

Foram analisados os resultados globais obtidos pelos dois grupos em cada fator do inventário utilizado, sendo utilizada a frequência percentual dos dados para a análise descritiva. Foram comparadas as frequências percentuais daqueles que discordavam das premissas do fator (com resultados médios até 3,5) com as daqueles que concordavam (resultados médios acima de 3,6).

Além disso, foi verificado se havia correlações entre tempo de trabalho com pessoas com deficiência e os resultados dos fatores do Inventário de Concepções de Deficiência, tendo sido utilizado o coeficiente de correlação Pearson, visando a verificar se os fatores estavam associados e qual a direção e a intensidade dessa associação.

Por último, foi realizada a análise de variância (ANOVA), para verificar se havia diferenças entre as médias dos dois grupos segundo suas concepções de deficiência.

Resultados e discussão

Os primeiros resultados analisados foram os percentuais de concordância e discordância em relação às premissas de cada fator de concepções de deficiência analisado, conforme pode ser verificado na Tabela 3.

Tabela 3. Distribuição de concordância e discordância em relação aos fatores.

Fatores/grupos analisados	Gerentes		Alunos de especialização em administração	
	% Concordantes	% Discordantes	% Concordantes	% Discordantes
Matriz Espiritual	13	87	3	97
Matriz Normalidade	20	80	89	11
Matriz inclusão	83	17	80	20
Desempenho	94	6	87	13
Vínculo	45	55	35	65
Benefícios	90	10	2	98
Treinamento	58	42	15	85

Analisando os fatores de concepções de deficiência, verificou-se que, em relação à *matriz espiritual*, 13% dos gerentes e 3% dos alunos dos cursos de especialização concordam com suas premissas, indicando menor atribuição de origens metafísicas à deficiência entre alunos de especialização em administração.

Em relação à concepção baseada em pressupostos da *normalidade*, 20% dos gerentes e 89% dos alunos de especialização concordam com o fato de que a deficiência é um desvio da normalidade, isto é, compartilham do pressuposto de que somente alguns setores são adequados para o trabalho das pessoas com deficiência, de que essas pessoas podem assumir atitudes inadequadas na empresa, de que são mais propensas a se acidentarem e de que costumam ter problemas de relacionamento com as demais pessoas. Esse resultado indica que o trabalho com pessoas com deficiência pode modificar a forma como se vê a deficiência.

Verificou-se também que a concepção baseada na *inclusão* tem ganhado *status* de discurso predominante, sendo essa concepção compartilhada por 83% dos gerentes e por 80% dos alunos de especialização, o que ratifica a literatura presente no campo que indica esse direcionamento para a questão da deficiência no mundo atual (Barnes, Oliver, & Barton, 2002; Freund, 2001; Kitchin, 1998; Sasaki, 1999, dentre outros), isto é, de que é necessário modificar o ambiente de trabalho para dar acesso a todos.

Quando se analisa o fator *desempenho* da *matriz técnica*, verifica-se que tanto os gerentes quanto os alunos de especialização têm uma visão positiva das possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. No entanto, quando se analisa o fator *benefícios* que a contratação de pessoas com deficiência pode trazer para a imagem e o clima da empresa, 90% dos gerentes e apenas 2% dos

alunos de especialização em administração concordam com o fato de que a inserção dessas pessoas pode beneficiar a empresa. Essa constatação indica a necessidade de se trabalhar com esses alunos no sentido de sensibilizá-los para o processo de inserção, pois essa imagem negativa dos benefícios da contratação pode vir a dificultar o trabalho desses profissionais com os portadores de deficiência.

Em relação ao fator *vínculo*, pertencente à *matriz técnica*, verifica-se uma grande divisão nos dois grupos, o que indica a necessidade de novos e mais aprofundados estudos sobre a percepção das pessoas em relação ao comprometimento e à estabilidade no trabalho de pessoas com deficiência. O fator *necessidade de treinamento* indica uma baixa percepção dos respondentes, principalmente dos alunos dos cursos de especialização, em relação à necessidade de promoção de atividades que auxiliem os funcionários e chefias no processo de inserção de pessoas com deficiência. Uma hipótese que se levanta é que esse grupo ainda não teve a necessidade de refletir sobre o assunto, além de não ter vivenciado situações que trouxessem dúvidas e dificuldades em relação ao processo de inserção.

Como os dois grupos eram bastante similares no que se refere à formação, e nos dois grupos foram contempladas pessoas de diferentes Estados da Federação, decidiu-se verificar se haveria algum tipo de correlação entre o tempo de trabalho com as pessoas com deficiência e os fatores analisados. Somente o fator *percepção do desempenho* apresentou correlação positiva com o tempo de trabalho com pessoas com deficiência ($r=0,141$, $p<0,05$). Esse resultado indica que há uma tendência em se ter uma percepção mais positiva do desempenho das pessoas com deficiência com o decorrer do tempo de trabalho com elas.

Foi também verificado se haveria diferenças entre as médias dos dois grupos (Tabela 4), principalmente por causa das diferenças percentuais entre os dois grupos no que se refere aos concordantes e discordantes em relação aos fatores de concepções de deficiência analisados. A técnica utilizada foi a análise de variância (ANOVA), técnica estatística utilizada para verificar diferenças entre médias de duas ou mais populações. As médias dos fatores serão consideradas iguais quando o valor-p do teste for superior a 0,05.

Tabela 4. Diferença entre as médias dos fatores de concepções de deficiência entre os grupos de gerentes e alunos de especialização em administração.

Fatores/ grupos analisados	Gerentes	Alunos de especialização em administração	Valor-p
Matriz espiritual	2,21	1,85	0,632
Matriz normalidade	2,71	4,67	0,663
Matriz inclusão	4,71	4,67	0,453
Desempenho	5,28	4,54	0,261
Vínculo	3,34	2,92	0,706
Benefícios	4,86	1,64	0,449
Treinamento	3,84	2,33	0,504

De acordo com a Tabela 4, verifica-se que não há diferença significativa, do ponto de vista estatístico, entre grupos de gerentes que trabalham com pessoas com deficiência e alunos de especialização em administração que não trabalham com essas pessoas. No entanto, as médias dos fatores relativos à concepção da deficiência baseada nos pressupostos da *normalidade* e a percepção dos *benefícios* da contratação de portadores de deficiência são bastante diferentes (conforme a Tabela 4). Esses resultados indicam a necessidade de estudos mais aprofundados que busquem verificar se existem diferenças qualitativas nas formas de ver a deficiência entre pessoas que trabalham e que não trabalham com portadores de deficiência.

Conclusões

Considerando os resultados apresentados, verifica-se que não há diferença significativa, do ponto de vista estatístico, entre os grupos de gerentes de pessoas com deficiência e alunos de especialização em administração que não trabalham com essas pessoas. No entanto, quando se retoma a caracterização das amostras pesquisadas, verifica-se que 40% dos gerentes trabalham por um período de até um ano com pessoas com deficiência, o que talvez possa explicar essa ausência de diferença significativa entre os resultados, explicação essa que ganha força quando se verifica a correlação positiva entre tempo de trabalho com pessoas com deficiência e percepção positiva do desempenho dessas pessoas, indicando que, quanto maior o tempo de trabalho com pessoas com deficiência, melhor a percepção em relação ao seu desempenho. Esse resultado indica que o tempo de trabalho com essas pessoas pode ser um diferencial para a forma de ver suas possibilidades de trabalho.

Além disso, o fato de a amostra ser constituída de 40% de pessoas que trabalham até um ano com pessoas com deficiência, sendo seus resultados similares estatisticamente ao de pessoas que nunca trabalharam com essas pessoas, demonstra que as organizações não devem estar implementando atividades de sensibilização e reflexão sobre o processo de inserção. Por outro

lado, os resultados indicam uma ausência completa de reflexão sobre essa temática também nos cursos de especialização em administração, embora a Lei de Cotas seja uma realidade para as empresas.

Essa hipótese de ausência de reflexão sobre essa temática se justifica em função dos resultados da pesquisa, revelando que gerentes e alunos de pós-graduação mantêm formas de ver a deficiência que são antagônicas em suas premissas; por exemplo, ao mesmo tempo em que se concorda que somente alguns setores são adequados ao trabalho das pessoas com deficiência (pressuposto que focaliza a deficiência como um problema de seu portador, que tem que se adequar ao trabalho, pois ele é um desviante da *normalidade*), também se concorda que essas pessoas podem realizar qualquer

atividade, desde que sejam modificados as condições ou os instrumentos de trabalho (pressuposto que concebe a deficiência como um problema social e considera a sociedade a responsável pela criação de condições de igualdade para todos).

Finalizando, é importante considerar os limites desta pesquisa, sendo o principal deles sua impossibilidade de generalização para toda a população brasileira, já que se trabalhou apenas com amostra de pessoas com nível de escolaridade elevado. A pesquisa, no entanto, traz uma contribuição importante ao mostrar que, embora não existam diferenças significativas do ponto de vista estatístico nas formas de ver a deficiência entre os dois grupos analisados, o tempo de atuação com essas pessoas poderá se transformar em um poderoso aliado nos processos de inserção.

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas*

Doutora em administração, professora do Mestrado de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ)

Antônio Luiz Marques

Doutor em administração, professor do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
E-mail: marques@face.ufmg.br

***Endereço para envio de correspondência:**

Universidade Federal de São João del-Rei – Campus Dom Bosco
Departamento de Psicologia
Praça Dom Helvécio, 74 – Bairro Fábricas
São João del Rei, MG – Brasil, CEP: 36.301-160
E-mail: nivalda@ufsj.edu.br

Recebido 10/04/2008 Reformulado 26/01/2009 Aprovado 02/02/2009

Referências

- Alencar, E. M. L. S. (1993). Um retrato da educação especial no Brasil. *Em Aberto*, 13(60), 5-10.
- Amaral, L. A. (1996). Deficiência: questões conceituais e alguns de seus desdobramentos. *Cadernos de Psicologia*, 1, 3-12.
- Aranha, M. S. F. (1995). Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia*, 2, 63-70.
- Araújo, J. P., & Schimdt, A. (2006). A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 12(2), 241-254.
- Barbosa, I., & Cardoso, C. C. (2005). Managing diversity in the academic context: A challenge to organizational culture. In *Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração* [CD-ROM]. Lisboa: Iberoamerican Academy of Management.
- Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (2002). *Disability studies today*. Cambridge: Polity.
- Batavia, A. I., & Schriener, K. (2001). The Americans with disabilities act as engine of social change: Models of disability and the potential of civil rights approach. *Policy Studies Journal*, 29(4), 690-702.
- Batista, C. A. M. (2004). *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias.
- Brasil. (1990). *Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Brasil. (1999, 21 de dezembro). 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, Seção 1, p. 10.
- Brumer, A., Pavei, K., & Mocelin, D. G. (2004). Saindo da "escuridão": perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, 6(11), 300-327.
- Carreira, D. (1997). A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In M. T. E. Mantoan (Org.), *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema* (pp. 95-114). São Paulo: Memonn.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007a). Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In *Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração* [CD-ROM]. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007b). *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*. Tese de Doutorado, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações. In *Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração* [CD-ROM]. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (Orgs.). (2008). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora.

- Cox Jr., T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implication for organizational competitiveness. *The Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Crochík, J. L. (1996). Preconceito, indivíduo e sociedade. *Temas em Psicologia*, 3, 47-70.
- Dadfar, H., & Gustavsson, P. (1992). Competition by effective management of cultural diversity. *International Studies of Management & Organization*, 22, 81-92.
- Enumo, S. R. F. (1985). *A formação universitária em educação especial – deficiência mental – no Estado de São Paulo: suas características administrativas, curriculares e teóricas*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Enumo, S. R. F. (1989). Deficiência mental: a problemática formação de professores no Estado de São Paulo. *Ciência e Cultura*, 41(12), 1225-1229.
- Enumo, S. R. F. (1998). Uma análise da evolução do conceito de deficiência mental. In L. Souza, M. M. P. Rodrigues, & M. F. Q. Freitas (Orgs.), *Psicologia: reflexões (im) pertinentes* (pp. 347-371). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Farias, N., & Buchalla, C. M. (2006). A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 8(2), 187-193.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Freund, P. (2001). Bodies, disability and spaces: The social model and disabling spatial organisations. *Disability & Society*, 16(5), 689-706.
- Gil, M. (Org.). (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Glat, R. (1995a). Integração dos portadores de deficiência: uma questão psicossocial. *Temas em Psicologia*, 2, 89-94.
- Glat, R. (1995b). *A integração social dos portadores de deficiências: uma reflexão* (Série Questões Atuais em Educação Especial, Vol. 1). Rio de Janeiro: Sette Letras.
- Goffman, E. (1989). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4a ed.). São Paulo: Zahar.
- Goss, D., Goss, F., & Adam-Smith, D. (2000). Disability and employment: A comparative critique of UK legislation. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 807-821.
- Goyo, A. C., Manzini, E., Carvalho, M. B., Balthazar, M. F., & Miranda, T. G. (1989). Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura brasileira especializada. *Cadernos de Pesquisa*, (69), 53-67.
- Kitchin, R. (1998). "Out of Place", "knowing one's place": Space, power and the exclusion of disabled people. *Disability & Society*, 13(3), 343-356.
- Mantoan, M. T. E. (2004). O direito à diferença na igualdade dos direitos: questões sobre a inclusão escolar de pessoas com e sem deficiências. In C. A. M. Batista (Org.), *Ética da inclusão* (pp. 94-104). Belo Horizonte: Armazém de Idéias.
- Marques, C. A. (1998). Implicações políticas da institucionalização da deficiência. *Educação e Sociedade*, 19(62), 1-21.
- Marques, C. A. (2001). A construção do anormal: uma estratégia de poder. In *Anais Eletrônicos do 24º Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação* [CD-ROM]. Caxambu, MG: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação.
- Mendes, E. G. (1995). *Deficiência mental: a construção científica de um conceito e a realidade educacional*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Mendes, E. G., Ferreira, J. R., & Nunes, L. R. O. P. (2003). Integração/inclusão: o que revelam as teses e dissertações em educação e psicologia. In F. P. Nunes Sobrinho (Org.), *Inclusão educacional: pesquisas e interfaces* (pp. 98-149). Rio de Janeiro: Livre Expressão.
- Mendes, E. G., Nunes, L. R. O. P., Ferreira, J. R., & Silveira, L. C. (2004). Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia*, 12(2), 105-118.
- Neri, M., Pinto, A., Soares, W., & Costilha, H. (2003). *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS.
- Nunes, L. R. O. P., & Romero, J. R. (1994). Deficiência mental: o que as pesquisas brasileiras têm revelado. *Em Aberto*, 13(60), 50-81.
- Oliveira, M. H. A. (1993). Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. *Em Aberto*, 13(60), 106-108.
- Omote, S. (1987). Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. *Didática*, 22/23, 167-180.
- Omote, S. (1995). A integração do deficiente: um pseudo-problema científico. *Temas de Psicologia*, 2, 57-63.
- Pessotti, I. (1984). *Deficiência mental: da superstição à ciência* (Biblioteca de Psicologia e Psicanálise, Vol. 4).
- Pochmann, M. (2001). *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Popovich, P. M., Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Polinko, N. (2003). The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *The Journal of Psychology*, 137(2), 163-177.
- Priestley, M. (1998). Constructions and creations: Idealism, materialism and disability theory. *Disability & Society*, 13(1), 75-94.
- Quintão, D. T. R. (2005). Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Psicologia e Sociedade*, 17(1), 17-28.
- Sasaki, R. K. (1999). *Inclusão* (3a ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.