



UNIVERSIDADE DO ESTADO RIO DE JANEIRO



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E
FORMAÇÃO HUMANA

ROBERTA BEZERRA BRITE

**ANÁLISE DAS CONCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE
DEFICIÊNCIA EM PESSOAS QUE OCUPAM POSTOS DE
TRABALHO EM UMA REDE DE SUPERMERCADOS**

Rio de Janeiro

Agosto 2009

Roberta Bezerra Brite

**ANÁLISE DAS CONCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE
DEFICIÊNCIA EM PESSOAS QUE OCUPAM POSTOS DE
TRABALHO EM UMA REDE DE SUPERMERCADOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Formação Humana da Universidade do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Políticas Públicas e Formação Humana.

Orientador: Francisco Nunes de Paula Sobrinho, Ph.D.

Rio de Janeiro

Agosto, 2009

Ficha para Catalogação

CATALOGAÇÃO NA FONTE UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

B 862	<p>Brite, Roberta Bezerra. Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados / Roberta Bezerra Brite - 2009. 208 f.</p> <p>Orientador: Francisco Nunes de Paula Sobrinho. Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana.</p> <p>1. Deficientes – Emprego - Teses. 2. Mercado de trabalho – Teses. I. Nunes Sobrinho, Francisco de Paula. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU 376</p>
-------	--

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese.

Assinatura

Data

Dedicatória

Ao Deus da minha salvação, que através do Seu amor e da Sua sabedoria, me possibilitou vencer mais esta etapa da minha vida.

À minha família que caminhou junto comigo neste processo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, e o mais importante, gostaria de agradecer ao Deus da minha Salvação, que com Seu imenso poder me proporcionou a realização de mais um sonho, dando-me força e segurando na minha mão em cada degrau dessa subida pela escada do conhecimento, me proporcionando sabedoria e inteligência para chegar a esta grande vitória. Obrigada meu Pai porque sem ti nada seria possível, sequer minha existência.

Ao professor Francisco de Paula Nunes Sobrinho, que através do seu conhecimento e da sua orientação, me auxiliou e incentivou em cada passo desse trabalho. Alguém com quem muito aprendi e continuo aprendendo, pois sempre estive com as mãos estendidas, prontas para ultrapassar os limites em prol do desenvolvimento da minha vida acadêmica.

À professora Maria Nivalda Carvalho Freitas, pela sua intensa dedicação e apoio, ao ceder o instrumento utilizado nessa pesquisa, além do fornecimento de diversas bibliografias que me auxiliaram grandemente na realização desse trabalho.

Ao Augusto, estatístico que me auxiliou na configuração dos dados dessa pesquisa, pelo seu esforço em desenvolver um trabalho fidedigno com a busca de resultados significativos para a relevância da pesquisa.

À Professora Laura Negro e aos colaboradores do supermercado analisado, pelo fornecimento do espaço para a pesquisa e pela disponibilidade em participar desse processo.

À CAPES/CNPq, em função do financiamento proporcionado pela bolsa, que me permitiu dar continuidade à minha pesquisa, através da viabilização de recursos, em busca da qualidade.

Ao meu marido Alexandre Costa Brite, meu porto seguro, pelo seu apoio e dedicação incansáveis, me ajudando e incentivando em todos os momentos do trabalho. Durante os dois anos de estruturação dessa pesquisa, ele compartilhou sonhos e preocupações através de uma compreensão e de um amor incomparáveis, tornando-se secretário e auxiliar de pesquisa em tempo integral.

À minha mãe Neusa Maria Bouças Bezerra – a melhor amiga, que além de me trazer à vida, ensinou-me vivê-la com força e dignidade. Ao longo da minha história, ela iluminou os caminhos difíceis com afeto e dedicação, para que eu pudesse ter esperança em cada passo. Obrigada mãe, por sua compreensão e pelo esforço em fazer da minha vida uma grande vitória, e porque você abdicou de seus sonhos para sonhar os meus.

Ao meu pai José Vanderlei Bezerra - meu amigo, que além de contribuir para a minha existência, auxiliou minha caminhada em busca do sucesso pessoal e profissional com apoio, carinho e dedicação. Agradeço pelos seus ensinamentos e compreensão, que me ajudaram a melhorar como ser humano.

Ao meu padrasto Jovelino de Abreu Domingues, pelo seu apoio em diversos momentos da minha jornada acadêmica. Agradeço a dedicação e cuidado durante a minha formação enquanto indivíduo.

À minha madrastra Alzira Ferreira Ramos, que com seu carinho muito contribuiu para a minha caminhada na estrada da existência.

Aos meus irmãos Renan Ramos Bezerra e Júlio Cezar Ferreira Ramos Guimarães, que sempre me deram força em cada passo dessa estrada repleta de êxito, me ajudando e apoiando sempre que possível.

Aos meus sogros e aos meus cunhados, pelas suas orações em cada momento desse processo, além de contribuírem com diversas ações durante as situações de dificuldade.

À professora Sonia Simões, pelo apoio e compreensão dedicados em todos os momentos em que eu me encontrava fraca para continuar.

À professora Mary Sue Carvalho, que me apoiou grandemente nos momentos de preocupação, onde considerei que a finalização não seria possível.

À professora Adélia Araújo, pelo seu apoio no fornecimento de bibliografias e pelas conversas incentivadoras durante a realização do trabalho.

À coordenadora da Sétima CRE, Ignezita Monteiro Dantas, à coordenadora pedagógica Sonia Ribeiro Lopes Silva e às diretoras Ana Christina de Albuquerque Ferret, Rosemeri de Souza Valença da F. e Sá, Deise e Isabel, que não pouparam esforços em me ajudar a vencer às dificuldades estruturadas entre trabalho e pesquisa.

À amiga Iara Nassaralla, que através de seu apoio e dedicação me permitiu iniciar a caminhada no desenvolvimento desse projeto.

Às orientandas Danielle Castelões e Andrea Caruso, que muito contribuíram com a estruturação desse trabalho.

Finalmente, aos amigos e amigas que de alguma forma contribuíram para a caminhada em prol da finalização desse trabalho.

EPÍGRAFE

"Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

"Louco" é quem não procura ser feliz com o que possui.

"Cego" é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

"Surdo" é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

"Mudo" é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

"Paralítico" é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

"Diabético" é quem não consegue ser doce.

"Anão" é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

"Miseráveis" são todos que não conseguem falar com Deus.

"A amizade é um amor que nunca morre."

(Mario Quintana, 2004)

RESUMO

BRITE, Roberta Bezerra. *Análise das Concepções de Gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados*. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Formação Humana). Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

O objetivo do presente projeto de pesquisa é analisar as concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados, localizada no município do Rio de Janeiro. Sobre este tema, os resultados de pesquisas recentes sustentam que a concepção de gestores acerca do conceito de deficiência, se constitui em fator contribuinte para os estilos de gestão adotados no contexto do trabalho. Os participantes desta pesquisa foram dezoito gerentes de pessoal encarregados da supervisão direta do contingente de empregados com deficiências. Para avaliar as concepções desses gerentes, sobre pessoas com deficiência, foi utilizada uma escala atitudinal, do tipo Likert, de seis pontos. Trata-se do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD - Carvalho-Freitas, 2007), devidamente validado para os fins a que se destina. Juntamente com esta escala, foi administrado no grupo de gestores, um questionário sociodemográfico. A esses instrumentos de coleta de dados foram adicionadas entrevistas individuais. As etapas do projeto compreenderam a revisão da literatura, o planejamento experimental, o treinamento dos aplicadores do questionário, assim como a utilização de procedimentos gerais que envolveram contatos diretos com a média gerência da rede de supermercados, dentre outros. Para a pesquisa, foram formuladas hipóteses sobre as concepções dos gestores a respeito de deficiência. O projeto implicou na utilização de procedimentos estatísticos para o tratamento das variáveis como o índice de correlação linear de Pearson e a Covariância. Os resultados evidenciaram a coexistência de diferentes concepções por parte dos gestores no contexto laboral, que, posteriormente, servirão de indicadores na promoção de mudanças inovadoras ou no replanejamento do ambiente de trabalho que acolhe pessoas com deficiência. A inserção dessas pessoas no mercado de trabalho é uma diretriz sem precedentes para se engendrar ações de políticas públicas inclusionistas, tanto em nível público quanto privado, nas esferas federal, estadual e municipal. Os modos como são concebidas as pessoas com deficiência, na perspectiva dos gestores pesquisados, se constitui também em subsídio de alta relevância para a implantação e efetivação de ações planejadas de políticas públicas orientadas para a promoção da igualdade social e da criação de oportunidades para o exercício pleno da cidadania das pessoas com deficiência. Dentre os resultados encontrados na presente pesquisa verificou-se que os gestores percebem como relevante a inserção de pessoas com deficiência nos postos de trabalho devido aos benefícios gerados por essa contratação. Constatou-se que a percepção dos gestores em relação a esse grupo contribui para práticas inclusionistas e/ou exclusionistas, independentemente do que é preconizado nas políticas públicas correntes ou na própria cultura da empresa.

Palavras-chave: trabalhadores com deficiência; concepções de gestores sobre deficiência; postos de trabalho em supermercado.

ABSTRACT

BRITE, Roberta Bezerra. *Analysis of the conceptions of managers on disability in people who occupy workstations in a supermarket chain*. Master's Thesis (Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana). Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

The objective of this research project is to analyze the conceptions of managers on disability in those who hold jobs in a supermarket chain, located in Rio de Janeiro. On this theme, the results of recent studies argue that the concept of managers about the concept of disability constitutes a contributing factor to the management styles adopted in the context of work. The participants of this research eighteen personnel managers responsible for direct supervision of the number of employees with disabilities. To assess the views of these managers, on disability, we used an attitudinal scale (Likert-scale). This is the Inventory Conceptions of Disability (ICD - Carvalho-Freitas, 2007), validated for the purposes for which it is intended. Along with this scale was administered in the group of managers, a socio-demographic questionnaire. For such instruments of data collection were added to individual interviews. The stages of the project comprised a literature review, experimental design, training of applicators of the questionnaire, and the use of general procedures that involved direct contact with middle management of supermarket chain, among others. For this research, hypotheses were formulated about the managers' concepts related to disability. The project involved the use of statistical procedures for the treatment of variables as the index of linear correlation of Pearson and co-variance. The results showed the coexistence of different conceptions of managers in the employment context, which subsequently serve as indicators in the promotion of innovative changes or redesign the work environment that welcomes people with disabilities. The inclusion of disabled people in the labor market is an unprecedented directive to engender public policy actions inclusionary, both public and private, federal, state or municipal. The ways are designed for people with disabilities from the perspective of managers surveyed, if allowance is also highly relevant for the implementation and realization of planned actions of public policies to promote social equality and creating opportunities for the exercise full citizenship of people with disabilities. Among the results found in the present research was verified that the managers notice as relevant the insertion of disabled people in the workstations due to the benefits generated by that recruiting process. It was verified that the managers' perception in relation to that group contributed for inclusionistics practices and/or exclusionists, independently that it is extolled in the current public policy or in the own culture of the company.

Keywords: disabled employees; manager's conception about disabilities; workstation in supermarkets.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção Espiritual da Deficiência.....	111
Gráfico 2: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada em pressupostos de Normalidade.....	112
Gráfico 3: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.....	112
Gráfico 4: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de desempenho.....	113
Gráfico 5: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação.....	114
Gráfico 6: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.....	114
Gráfico 7: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento..	115
Gráfico 8: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção Espiritual da Deficiência.....	115
Gráfico 9: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada em pressupostos de Normalidade.....	116
Gráfico 10: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.....	117
Gráfico 11: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.....	117
Gráfico 12: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação.....	118
Gráfico 13: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.....	118
Gráfico 14: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento..	119
Gráfico 15: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção Espiritual da Deficiência.....	120
Gráfico 16: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada em pressupostos de Normalidade.....	120

Gráfico 17: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.....	121
Gráfico 18: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.....	121
Gráfico 19: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação.....	122
Gráfico 20: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.....	122
Gráfico 21: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento..	123
Gráfico 22: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção Espiritual da Deficiência.....	124
Gráfico 23: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada em pressupostos de Normalidade.....	124
Gráfico 24: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.....	125
Gráfico 25: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.....	125
Gráfico 26: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação.....	126
Gráfico 27: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.....	126
Gráfico 28: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento..	127
Gráfico 29: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção Espiritual da Deficiência.....	128
Gráfico 30: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada em pressupostos de Normalidade.....	128
Gráfico 31: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.....	129
Gráfico 32: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.....	129
Gráfico 33: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação.....	130

Gráfico 34: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.....	130
Gráfico 35: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento..	131
Gráfico 36: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência.....	132
Gráfico 37: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.....	132
Gráfico 38: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.....	133
Gráfico 39: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.....	133
Gráfico 40: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação.....	134
Gráfico 41: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.....	134
Gráfico 42: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento..	135
Tabela 1: Fração da Matriz de Correlação.....	136
Tabela 2: Fração da Matriz de Correlação.....	136
Tabela 3: Fração da Matriz de Correlação.....	136
Tabela 4: Fração da Matriz de Correlação.....	137
Tabela 5: Fração da Matriz de Correlação.....	137
Tabela 6: Fração da Matriz de Correlação.....	137
Tabela 7: Fração da Matriz de Correlação.....	138
Tabela 8: Fração da Matriz de Correlação.....	138
Tabela 9: Fração da Matriz de Correlação.....	139
Tabela 10: Fração da Matriz de Correlação.....	139
Tabela 11: Fração da Matriz de Correlação.....	139
Tabela 12: Fração da Matriz de Correlação.....	140
Tabela 13: Fração da Matriz de Correlação.....	140
Tabela 14: Fração da Matriz de Correlação.....	140

Tabela 15: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção Espiritual.....	189
Tabela 16: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada nos pressupostos de Normalidade.....	189
Tabela 17: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada na Inclusão.....	190
Tabela 18: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada no Desempenho.....	190
Tabela 19: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação.....	190
Tabela 20: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada no Vínculo.....	191
Tabela 21: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada na Necessidade de Treinamento.....	191
Tabela 22: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 1.....	192
Tabela 23: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 2.....	192
Tabela 24: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 3.....	192
Tabela 25: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 4.....	193

Tabela 26: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 5.....	193
Tabela 27: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 6.....	193
Tabela 28: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 7.....	194
Tabela 29: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 8.....	194
Tabela 30: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 9.....	194
Tabela 31: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 10.....	195
Tabela 32: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 11.....	195
Tabela 33: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 12.....	195
Tabela 34: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 13.....	196
Tabela 35: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 14.....	196
Tabela 36: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 15.....	196

Tabela 37: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 16.....	197
Tabela 38: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 17.....	197
Tabela 39: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 18.....	197
Tabela 40: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 19.....	198
Tabela 41: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 20.....	198
Tabela 42: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 21.....	198
Tabela 43: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 22.....	199
Tabela 44: Matriz de Correlação.....	200

SUMÁRIO

Introdução.....	17
Referencial Teórico.....	26
Histórico das Concepções sobre Deficiência.....	44
O que aponta a Legislação	60
Os efeitos das Concepções desenvolvidas historicamente sobre os paradigmas que desencadeiam as ações da sociedade: uma abordagem marxista.....	72
A relação existente entre a Cultura Organizacional e a inserção das pessoas com deficiência: uma análise sobre os propósitos organizacionais.....	95
Método	
Participantes.....	103
Local da Pesquisa.....	103
Instrumentos da Pesquisa.....	104
Processamento dos Dados.....	105
Variáveis de Estudo.....	107
Procedimentos Gerais.....	107
Procedimentos Específicos.....	108
Resultados.....	109
Discussão dos Resultados.....	141
Conclusões e Recomendações.....	166
Referência Bibliográfica.....	175
Anexos.....	189
Questionário Sociodemográfico.....	201
Inventário de Concepções de Deficiências.....	202

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente projeto de pesquisa é analisar as concepções¹ dos gestores sobre deficiência, em trabalhadores que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados localizada no município do Rio de Janeiro. Parte da estruturação desta pesquisa está orientada para a análise das concepções, construídas socialmente e ao longo do percurso histórico, sobre pessoas com deficiência. As diferentes concepções sobre deficiência se manifestam de variadas formas no cotidiano dos indivíduos e as visões voltadas para o processo de inserção, verificadas na contemporaneidade, se tornaram evidentes através das políticas públicas inclusionistas, desde a aprovação da Lei de Reserva de Vagas, nº 8.213/91, regulamentada por decreto em 1999, que trata da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral mediante a garantia de uma porcentagem de vagas para este grupo, onde são assegurados de 2% a 5% dos cargos para pessoas com algum tipo de deficiência, em empresas com mais de 100 funcionários em seus quadros.

A partir da referida lei e com a edição do Decreto nº 3.298/99, pelo Governo Federal, inicia-se uma movimentação mais intensa em torno das políticas públicas inclusionistas. O texto desta lei é abrangente e tem como objetivo garantir às pessoas com deficiência² possibilidades reais de inclusão em todas as esferas da vida em sociedade. Segundo Caruso (2007), esse Decreto se fundamenta na equidade, considerando-se a disposição de reconhecer nessas pessoas, em consonância com todos os outros cidadãos, o direito à participação social plena. Aponta a autora que apesar da vigência desse decreto e, embora estejam se desenvolvendo atualmente ações mais

¹ Em uma perspectiva socio-histórica e tendo como base os estudos de Gramsci (1978), o termo concepção aparece conceituado como produção ideológica, ou seja, visão de mundo explícita em todas as manifestações individuais e coletivas. Entretanto, para fins de pesquisa na base de dados, o conceito de concepção de pessoas com deficiência será definido, operacionalmente, neste trabalho, conforme escala atitudinal construída por Carvalho-Freitas (2007). Para Carvalho-Freitas (2007), concepções sobre deficiência são padrões de pensamento instituídos ao longo do processo histórico que afetam significativamente a maneira como os indivíduos se relacionam com as pessoas com deficiência, seja no trabalho, na sociedade ou em qualquer instituição na qual estejam inseridos.

² São consideradas pessoas com deficiência, conforme explicitado no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, aquelas que se enquadram em cinco grandes categorias: Deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, monoplegia, dentre outros; Deficiência Auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras; Deficiência Visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção; Deficiência Mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a déficits no comportamento adaptativo, com manifestação antes dos 18 anos; Deficiências Múltiplas – associação de duas ou mais deficiências (*apud* Caruso, 2007).

evidentes acerca do tema, o contexto socio-histórico revela que essa luta é bastante antiga, apesar da inclusão pela Lei de Cotas estar acontecendo mais efetivamente desde 2004, onde começaram a ser cobradas as multas.

Conforme supõe Caruso (2007), as empresas acreditaram, inicialmente, que a lei ficaria apenas no papel, mas as visitas dos representantes da Delegacia Regional do Trabalho e, as consequentes multas, trouxeram certo desespero para os gestores organizacionais, já que as mesmas variavam de R\$ 1.101,75 a R\$ 110.174,67, no caso de não cumprimento das cotas. Sendo assim, as empresas precisaram recorrer a parcerias com ONGs e instituições privadas de apoio à pessoa com deficiência, já que sozinhas não conseguiam preencher os postos reservados.

Neste sentido, vale ressaltar que a inclusão, muitas vezes, fica limitada à simples contratação, quando, na verdade, deveria vir acompanhada de ações estruturadas que propusessem, entre outras medidas, a capacitação adequada tanto das pessoas com deficiência como a conscientização dos funcionários e gestores para receber e lidar com esse grupo nos postos de trabalho. Portanto, ignora-se a importância do constante diálogo existente entre a Lei 8.213/91 e as Leis Federais nºs 10.048 e 10.098, que juntamente com as políticas públicas inclusionistas, viabilizariam condições de trabalho mais contundentes a esse grupo ³ (Caruso, 2007; Carvalho-Freitas, 2007; Néri *et al.*, 2003; Heinski e Bignetti, 2002). As políticas públicas inclusionistas surgiram em função das necessidades das pessoas com deficiência exercerem plenamente sua cidadania, devido a séculos de segregação e exclusão, desenvolvidas historicamente através de paradigmas que foram se instituindo no imaginário das pessoas. Sendo assim, para que as políticas públicas possam atuar plenamente para o desenvolvimento da igualdade social, faz-se necessário analisar as concepções que permeiam a mente de funcionários e gestores dentro de uma organização, buscando avaliar a relação dessas com as ações que interferem no processo de inserção desse grupo e direcionando para a sistematização de linhas de ação que garantam a efetividade das políticas de inclusão.

Não foi encontrada na literatura científica a definição operacional para o conceito de inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, restando apenas tentativas explicativas para o que se compreende como integração e inclusão, em educação especial, e como estes dois paradigmas se inter-relacionam. Mesmo assim, o

³ A Lei nº 10.048 trata de atendimento prioritário e de acessibilidade nos meios de transportes, introduzindo penalidades a seu descumprimento; já a de nº 10.098 subdivide o assunto em acessibilidade ao meio físico, aos meios de transporte, em comunicação e informação e em ajudas técnicas.

conceito de inserção deixa de ser consensual entre os autores que tratam do tema, aparecendo nos textos como sinônimo de inclusão, ou como item complementar do que se compreende como integração e inclusão (França e Pagliuca, 2009; Pletsch, 2009; Glat e Blanco, 2007; Araújo e Schmidt, 2006; Batista e Enumo, 2004; Danelon, 2003; Mantoan, 1998; Sasaki, 1997; Werneck, 1999; Siperstein, Leffert, & Widaman, 1996; Carvalho, 1994; Carlson e Wiedl, 1992; Cardoso, 1992).

Diversos autores caracterizam o processo de integração como forma de adaptabilidade do indivíduo ao ambiente almejando estabelecer um convívio, o menos restritivo possível - *least restrictive environment* -, de modo a promover oportunidades para as pessoas com deficiência, o que favorece a participação em todos os níveis sociais. No contexto da educação especial significa que o aluno com deficiência pode ter a oportunidade de frequentar a escola, juntamente com os seus pares, ditos normais, em sentido o mais amplo possível. Neste aspecto, o processo de inclusão sugere uma nova proposta de interação social baseada em mudanças de valores e de atitudes, como fatores contribuintes para produzir modificações na estrutura da sociedade e da educação escolar. O conceito de inclusão assume o papel de sucessor da proposta que envolve o paradigma da integração (Araújo e Schmidt, 2006; Batista e Enumo, 2004; Marchesi; Echeita e Martín, 1995; Carvalho, 1994; Cardoso, 1992).

Para outros autores, o processo de integração é interpretado como a adaptabilidade da pessoa com deficiência, ao ambiente no qual está sendo inserida, através de questões individuais ou por intermédio de um programa de aprimoramento. Em consonância com esta visão, a inserção acontece efetivamente quando a pessoa com deficiência se encontra preparada para a convivência nos diversos setores da sociedade, ou seja, dependendo das potencialidades e limitações individuais. Todavia, o processo de inclusão está condicionado à possibilidade de mudanças significativas na estrutura da sociedade, a fim de serem estabelecidas alternativas reais de valorização da diversidade e de inclusão, assim como, de adaptações nos ambientes escolares e organizacionais (França e Pagliuca, 2009; Pletsch, 2009; Glat e Blanco, 2007; Danelon, 2003; Bueno, 1999; Mantoan, 1998, Sasaki, 1997; Werneck, 1999; Siperstein, Leffert, & Widaman, 1996). Dessa forma, na visão destes autores, enquanto a inserção se constitui em um processo individual, a inclusão se configura como processo coletivo.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende, entre outras coisas, de atributos individuais que favoreçam sua empregabilidade.

Empregabilidade significa desenvolver as potencialidades individuais para atender as necessidades do mercado (Noble, 1999).

Para Dieese (2001), a empregabilidade é um conceito preconizado pelo pensamento neoliberal, que significa transferir toda a responsabilidade pela permanência no emprego para o funcionário, favorecendo assim o processo de exclusão e de segmentação no ambiente laboral. Segundo Dieese (2001), na verdade, as organizações deveriam se adaptar para fornecer efetivamente condições de empregabilidade, para as pessoas com ou sem deficiência, e não o inverso.

De modo a fundamentar a presente pesquisa, foram utilizadas as definições propostas por Bueno (1999) acerca dos conceitos de integração e de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente escolar. Para este autor, a partir da fundação do Centro Nacional de Educação Especial do Ministério da Educação e Cultura (MEC), em 1974, estruturou-se uma visão de integração onde se preconizava que os alunos deficientes deviam ser avaliados de acordo com as suas capacidades pessoais, a fim de serem incorporados em classes comuns das escolas de ensino regular, desde que o professor possuísse suporte, orientações e materiais necessários, para dar atendimento especial aos deficientes.

Segundo Bueno (1999), existe diferença conceitual entre os termos integração e inclusão, não sendo possível simplificar o conceito de inclusão ao fato de analisá-lo como uma representação moderna do processo de integração. Para este autor, o processo de integração refere-se ao fato de se considerar como fator de inserção as características individuais, desconsiderando uma visão crítica acerca das instituições escolares, enquanto que a inclusão faz alusão à necessidade de modificação nas instituições e na preparação dos docentes, buscando as diferenças como possibilidades e não como limitações. Dessa forma, o autor sustenta que a simples inserção não garante a adequação das condições para a inclusão, nem preconiza ações efetivas de valorização das potencialidades nos alunos que deveriam ser incluídos plenamente.

Com base no trabalho de Bueno (1999), a presente pesquisa incorporou as considerações sobre o ambiente escolar, generalizando-as para a realidade organizacional, entendendo que as empresas também precisam desenvolver adaptações nos seus ambientes, para fins de acolhimento apropriado das pessoas com deficiência. Esta proposta implica no estabelecimento do processo de inclusão que considera as potencialidades e as diferenças das pessoas com deficiência e não apenas sua simples inserção. Há, de fato, a necessidade de se estruturar uma educação corporativa que

aprimore as ações dos gestores e dos demais colaboradores, levando-se em consideração as concepções historicamente desenvolvidas e as medidas relevantes para promover a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Com base no exposto, embora não se tenha encontrado uma definição operacional para o processo de inserção da pessoa com deficiência no trabalho, na presente pesquisa optou-se por conceitualizá-lo como colocação da pessoa com deficiência na escola, nas organizações corporativas e nas instituições de um modo geral, independentemente das modificações necessárias que se possam implementar tanto no ambiente físico quanto no ambiente social frequentado por este contingente de pessoas com necessidades especiais, desconsiderando-se também o tempo de sua permanência nesses contextos.

Conforme resultados do censo realizado em 2000 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), existem, no Brasil, cerca de 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, algo que representa 14,5% da população. Sendo que, 9 milhões estão em idade própria para o ingresso no mercado de trabalho, porém 1 milhão exercem algum tipo de atividade remunerada e apenas 200 mil possuem registro em carteira de trabalho (Goulart e Coimbra, 2008; Gil, 2002). E, segundo Néri *et al.* (2003), 29,05% das pessoas com deficiência no país vivem em situação de extrema pobreza e 27,61% não possuem qualquer escolaridade. A pobreza ocorre tanto devido às dificuldades de contratação e de permanência no emprego, como em função do próprio processo de inserção de pessoas com deficiência, que mesmo ocorrendo em conformidade com as políticas públicas inclusionistas, na prática, este grupo enfrenta processos discriminatórios, inclusive quando se refere ao salário, pois como foi verificado por Jones, Latreille e Sloane (2006), em empresas americanas, as pessoas com deficiência, principalmente as do gênero feminino e os indivíduos com deficiência intelectual, são alocados em funções menos importantes e recebem salários inferiores aos de outros funcionários.

Para Bahia e Santos (2008), de acordo com dados levantados em 2003 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil existem cerca de 48,1% de pessoas com Deficiência Visual, 16,7% com Deficiência Auditiva, 27,0% com Deficiência Física e 8,3% com Deficiência Intelectual⁴.

⁴ A nomenclatura Deficiência Mental foi modificada para Deficiência Intelectual por ocasião da “Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual”, estruturada em evento realizado em outubro de 2004 pela Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial da Saúde.

Já em relação ao mercado de trabalho, os resultados do censo indicam que das 24,5 milhões de pessoas com deficiência residentes no Brasil, 15,22 milhões estão situadas na faixa etária entre 15 e 59 anos e em idade produtiva, porém apenas 7,8 milhões encontram-se empregados.

De acordo com Ribas (2008), por meio da intensificação das ações fiscais, nos últimos anos, devido ao cumprimento da lei, as empresas que não apresentassem alternativas para a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral seriam obrigadas a pagar pesadas multas. Em decorrência disto, o Ministério do Trabalho e Emprego, no início de 2008, propagou, pela internet, que em 2007 cerca de 22.314 pessoas com algum tipo de deficiência começaram a trabalhar com carteira assinada (Ribas, 2008), um avanço trazido pela legislação para a valorização da diversidade.

Dessa forma, segundo Ribas (2008) e Brumer, Pavei e Mocelin (2004), mediante a obrigatoriedade da Lei de Reserva de Vagas, nº 8.213/91 ou Lei das Cotas, organizações começaram a perceber a necessidade de se inserir pessoas com deficiência no contexto laboral, porém, grande parte das contratações foram executadas sem planejamento, seja por conta da falta de experiência, por parte de gestores e funcionários para lidar com o processo de inserção, seja porque concepções desenvolvidas historicamente afetaram a eficácia do processo. Com isso, devido a preconceitos por parte da empresa, ou à falta de capacitação das pessoas com deficiência, estas foram demitidas ou colocadas em funções de menor expressividade, apenas para garantir o cumprimento da Lei (Ribas, 2008; Carvalho, 2008; Lorentz, 2006; Tanaka e Manzini, 2005).

Sendo assim, para Ribas (2008), apenas existe coerência em se contratar pessoas com deficiência caso seja manifesto um reconhecimento, por parte da sociedade e das empresas, sobre as potencialidades desses indivíduos para as diferentes atividades, sejam elas laborais ou não. De modo a favorecer o desenvolvimento de uma concepção que vá além da simples aceitação inquestionável das possíveis limitações das pessoas com deficiência, mas que valorize efetivamente a empregabilidade⁵ deste grupo.

Ao serem consideradas as repercussões sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência, a validade social⁶ da presente pesquisa se justifica com base nos resultados

⁵ A empregabilidade, segundo Ribas (2008), é analisada como a ação das organizações de inserir e manter os trabalhadores com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho, vislumbrando a possibilidade de ascensão profissional mediante o reconhecimento de suas potencialidades.

⁶ A validade social será entendida como um constructo que se utiliza de instrumentos desenvolvidos por pesquisadores da área do comportamento humano, de modo a ressaltar os valores sociais que se baseiam

encontrados em pesquisas recentes que evidenciam benefícios para esta população especial nos postos de trabalho, e pelos efeitos das ações inclusionistas empreendidas em políticas públicas (Carvalho-Freitas, 2009; Rebelo, 2008; Pereira, 2008; Carvalho-Freitas, 2007; Tanaka, 2007; Barroso, 2006; Bester, 2004; Neri *et al.*, 2003; Barcellos, 2002; Mazzilli, 2001; Castelar, 2001). Dessa forma, serão revisados artigos recentes sobre o tema, além dos clássicos, de modo a identificar os objetivos, os métodos, os resultados encontrados e as implicações desse conhecimento produzido para o processo de inclusão e para as mudanças de atitudes das pessoas frente à deficiência (Carvalho-Freitas, 2007, Lisboa, 2007; Fellows, 2005; Mantoan, 2004; Rosa, Cardoso e Cabral, 2003; Amiralian, 2000; Moura, 1996; Ribas, 1994).

A validade social deste trabalho de pesquisa converge para a possibilidade de oferecer resultados que favoreçam a melhoria da prática cotidiana de gestores frente à diversidade, possibilitando não só a quebra de paradigmas construídos historicamente, mas também, instituindo subsídios para que repensem suas concepções sobre pessoas com deficiência, levando os gerentes a estruturarem novas e melhores práticas de inserção e de permanência desses indivíduos no ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa cujos resultados possam ser compartilhados em ações humanizadoras da força de trabalho, além de preencher lacunas determinadas pela escassez de estudos científicos direcionados para a análise das concepções de gestores frente à atividade laboral dessa clientela especial. Para tanto, será conduzido um rastreamento da legislação e da história subjacentes às concepções socio-históricas a respeito da inclusão social e profissional dessas pessoas na força de trabalho, além de autores críticos buscando verificar a estruturação de paradigmas nos indivíduos e nas organizações.

O interesse em pesquisar sobre as concepções de deficiência no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem como fundamento o real interesse do pesquisador em verificar o impacto das visões fundamentadas historicamente, os efeitos das ações impactantes das políticas públicas, assim como os da própria legislação vigente que trata do tema. A esse respeito, as organizações corporativas têm sido levadas a cumprir a legislação federal que preconiza a integração de trabalhadores com deficiência nos quadros funcionais das empresas (Tanaka, 2007; Barroso, 2006; Bester, 2004; Neri *et al.*, 2003; Barcellos, 2002; Mazzilli, 2001; Castelar, 2001).

as suas pesquisas, aperfeiçoando assim, suas ações e a possibilidade de transformação social. (Wolf, 1978)

As discussões sobre diversidade e acessibilidade têm se tornado alvo de destaque nos locais de trabalho, principalmente, no que se refere à adequação das condições laborais no processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007; Lisboa, 2007; Fellows, 2005; Batista, 2004; Hanashiro e Godoy, 2004; Néri *et al.*, 2003; Heinski e Bignetti, 2002; Fleury, 2000; Jackson, 1995; Cox Jr., 1993; Jamieson e O'Mara, 1991). Segundo Nunes e Nunes Sobrinho (2007), a acessibilidade se fundamentou como uma das mais antigas e legítimas reivindicações das pessoas com deficiência, entretanto, de acordo com esses autores, ela não pode ser analisada apenas como uma minimização das barreiras arquitetônicas, mas como forma de possibilitar igualdade de oportunidades e superação de preconceitos e estigmas. Muitas vezes, na atualidade, esse discurso de acessibilidade vem associado à idéia de responsabilidade social, visando constituir vantagens, para as organizações, sobre a contratação de pessoas com deficiência. Afinal, o discurso da responsabilidade social como autopromoção vem fundamentando práticas organizacionais e criando uma concepção de inclusão como benefício dado pela empresa e não como um direito garantido por lei (Rebello, 2008; Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007, Alves e Galeão-Silva, 2004; Néri *et al.*, 2003; Quaresma, 2002). Apesar disso, o número de pessoas com alguma deficiência empregadas ainda se mostra insípido.

As organizações, progressivamente, têm investido em uma cultura interna que valorize o processo de responsabilidade social corporativa, buscando evidenciar uma imagem que demonstre resultados significativos para o público interno e externo, a fim de estabelecer real possibilidade de competição no mercado, criando um sistema de dependência (Devinney, Yip e Johnson, 2009). Para estes autores, as ações voltadas para a promoção da imagem através da difusão de uma cultura da diversidade, contribuem para a avaliação das ações dos gestores e funcionários, entretanto, nem sempre a cultura disseminada favorece mudanças atitudinais e modificações no desempenho organizacional. A análise das concepções historicamente construídas torna-se relevante, pois as mudanças necessárias no comportamento não se manifestam, segundo Devinney, Yip e Johnson (2009), devido à falta de clarificação teórica e à ausência de consciência metodológica na formulação dos constructos usados para o desenvolvimento de paradigmas.

A cultura disseminada pelas empresas, em variadas circunstâncias, não corresponde, efetivamente, às ações das pessoas no ambiente laboral, algo que poderia ser explicado pela falta de atividades voltadas para a educação continuada dos

funcionários frente ao que se encontra nas tarefas prescritas. Dessa forma, as concepções dos funcionários e dos gestores acabam indo de encontro aos propósitos estruturados pelas organizações, além disso, torna-se válida a busca pela conscientização de sua posição no ambiente de trabalho (Coutinho, 2006; Batista, 2002).

Hoje, empresas desenvolvem concepções baseadas nos valores do capital ligados à idéia de responsabilidade social, buscando escamotear a obrigatoriedade de inclusão da pessoa com deficiência e assim solicitando indivíduos com deficiências, consideradas “menos graves” (Caruso, 2007). Segundo a autora, apesar da Lei de Cotas ser datada de 1991, apenas começou a ser cumprida em 2004, devido ao cumprimento garantido através das multas. Dessa forma, as organizações se encontravam pressionadas a garantir o cumprimento das leis, a fim de desenvolverem uma postura que correspondesse ao mercado, acabando assim, por suscitar atividades que estimulasse ações dos funcionários voltadas para a cultura da imagem. A inclusão geradora de uma vestimenta de responsabilidade social estimula a promoção almejada pelas organizações (Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007; Coutinho, 2006; Batista, 2002).

Para análise dos tópicos relatados serão apreciadas diferentes fontes documentais, desde reportagens apontadas para a imagem que a instituição tenta veicular, até documentos da empresa, foco da presente pesquisa, que contenham em seu corpo os propósitos organizacionais proclamados, ou seja, visão, missão, valores e cultura, além da descrição de cargos dos gestores analisados. E, a fim de favorecer a construção efetiva deste trabalho investigativo foram aplicados dois instrumentos de medida, o questionário sociodemográfico e o inventário que aborda as concepções sobre deficiência.

Diante desse quadro analisado e com base na revisão da literatura referente ao tema (Carvalho-Freitas, 2009; Devinney, Yip e Johnson, 2009; Ribas, 2008; Carvalho-Freitas, 2007; Tanaka, 2007; Lisbôa, 2007; Barroso, 2006; Tanaka e Manzini, 2005; Fellows, 2005; Batista, 2004; Hanashiro e Godoy, 2004; Bester, 2004; Néri *et al.*, 2003; Rosa, Cardoso e Cabral, 2003; Heinski e Bignetti, 2002; Barcellos, 2002; Sasaki, 2002; Mazzilli, 2001; Castelar, 2001; Fleury, 2000; Moura, 1996; Jackson, 1995; Ribas, 1994; Cox Jr., 1993; Jamieson e O’Mara, 1991; Pessotti, 1984), na presente pesquisa foram formuladas hipóteses acerca das concepções dos gestores em relação às pessoas com deficiência que ocupam postos de trabalho, conforme abaixo:

- A coexistência das diferentes concepções desenvolvidas historicamente acerca da deficiência não corresponderiam plenamente aos valores proclamados pela organização.
- A percepção dos gestores com relação às deficiências das pessoas contribuiria para diferentes ações de inclusão e/ou exclusão, desencadeadas no interior da organização.
- A modalidade de gerência e a sua relação cotidiana com a pessoa com deficiência interferem no desenvolvimento de concepções.
- O aprimoramento das ações das políticas públicas inclusionistas contribuiria para o processo de valorização da diversidade, favorecendo concepções menos segregadoras nos gestores das organizações.
- Ações associadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho estariam associadas à melhoria da imagem da organização frente ao mercado.

REFERENCIAL TEÓRICO

Para análise dos tópicos apreciados no presente projeto de pesquisa, foram revisadas fontes documentais diversas, incluindo-se artigos da literatura nacional e internacional e que serviram como fundamento teórico para a construção e aplicação dos dois instrumentos de medida, a saber: o questionário sociodemográfico e o inventário que aborda as concepções sobre deficiência.

Apesar da relevância do tema inserção de pessoas com deficiência no contexto contemporâneo, em decorrência das exigências manifestadas pela transformação de concepções socio-históricas e pelo desenvolvimento de leis inclusionistas, o volume de pesquisas científicas acerca do tema concepções sobre deficiência, ainda é muito escasso, conforme verificado neste trabalho, porém, autores através de seus estudos, trouxeram importantes contribuições para esta análise (Carvalho-Freitas, 2009; Bahia e Santos, 2008; Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2008; Martinez, 2008; Camino, Viana e Larrain, 2008; Lino e Cunha, 2008; Bryen, Potts e Carey, 2007; Carvalho-Freitas, 2007; Tanaka, 2007; Coutinho, 2006; Tanaka e Manzini, 2005; Rice, Nakayama e Heiser, 2004; Batista, 2004; Alves e Galeão-Silva, 2004; Hinton, 2003; Batista, 2003; Quaresma, 2002; Pastore, 2000).

Hinton (2003) desenvolveu uma pesquisa com o objetivo de analisar a influência do tipo de deficiência para a permanência da pessoa com deficiência no posto de trabalho para o qual foi contratada, em uma empresa americana. Este autor procurou analisar as repercussões da inserção das pessoas com deficiência no ambiente laboral a partir da avaliação das percepções da pessoa com deficiência sobre a efetividade das ações dos americanos com deficiência no trabalho. Ele se baseou na “*Americans with Disabilities Act*”⁷ (ADA) para fundamentar seu estudo, porém, constatou que apesar dos resultados referentes às variáveis independentes não terem sido significativos, devido às políticas públicas, o setor público apresentou maior acessibilidade que as empresas privadas (Hinton, 2003). Entretanto, para Hinton (2003), as variáveis subjetivas são imprescindíveis para a contratação e a manutenção das pessoas com deficiência nos empregos. Nesta pesquisa foram selecionadas pessoas de empresas e organizações que tinham a deficiência desde o nascimento ou que haviam adquirido ao longo da vida. Das pessoas pesquisadas, 7% possuíam deficiência visual, 13,3% possuíam deficiência auditiva, e 79,7% tinham deficiência física, porém deste grupo, durante o estudo, apenas 38,6% estavam empregados contra 61% de desempregados.

Apesar do ADA ter contribuído efetivamente para a redução das barreiras arquitetônicas, de acordo com Rice, Nakayama e Heiser (2004), na verdade, a acessibilidade começou em 1968, com a “*Architectural Barriers Act*” (ABA) que exigia a eliminação de barreiras em edifícios federais. Com isso, se verificou por conta da proibição da discriminação, o aumento do acesso de pessoas com deficiência em instalações públicas, favorecendo a maior acessibilidade deste grupo, percebida posteriormente, em pesquisas no mercado de trabalho regido pelo setor público (Rice, Nakayama e Heiser, 2004).

No Brasil, as concepções desenvolvidas acerca da inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e ratificadas pelas políticas públicas inclusionistas, tais como as leis de Acessibilidade e de Cotas, detalhadas no corpo da presente pesquisa, têm influenciado interpretações e ações diferenciadas em relação à função social da pessoa com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007, Lisboa, 2007; Fellows, 2005; Rosa, Cardoso e Cabral, 2003; Amiralian, 2000; Mantoan, 2004; Moura, 1996; Ribas, 1994) no mercado laboral.

⁷ A “*Americans with Disabilities Act*” (ADA) foi uma lei decretada em 1990 que proibia a discriminação dos diferentes tipos de pessoas com dificuldades físicas ou mentais, de modo a possibilitar que elas entrem no mercado de trabalho e permaneçam no mesmo, assim como, proíbe as barreiras físicas em espaços públicos, transportes, telecomunicações e serviços (Hinton, 2003).

De acordo com Quaresma (2002), a igualdade, em diversos aspectos, encontra sua base na solidariedade, o que pressupõe a estruturação de políticas públicas inclusionistas, porque se a inclusão não acontecer, efetivamente, torna-se inviável a igualdade. Segundo a autora, uma sociedade apenas se torna igualitária se todos os indivíduos tiverem as mesmas oportunidades de se desenvolverem e de demonstrarem suas potencialidades, independente das diferenças étnicas, sociais, de gênero, culturais ou por deficiências, além disso, não pode ser manifesto nenhum tipo de dominação.

Diante da história de desigualdade pela qual passaram diversas minorias, faz-se necessário um tratamento diferenciado no que se refere às pessoas que, na sociedade, encontram-se em situação de desvantagem em relação à igualdade de oportunidades. Dessa forma, segundo Quaresma (2002), na busca pelos direitos da pessoa com deficiência, precisa-se dispensar o tratamento assistencialista em prol do estabelecimento de normas preventivas contra ações discriminatórias, visando à inserção efetiva de todos na sociedade.

Nos diversos contextos laborais do atual mercado capitalista, observam-se contradições nas aplicações das políticas públicas. Segundo resultados de pesquisa, Pastore (2000) verificou que 10% da população mundial apresenta algum tipo de limitação, incluindo-se as deficiências leves, moderadas e severas, o que representa cerca de 600 milhões de pessoas, das quais 400 milhões vivem em locais carentes com o mínimo de serviços necessários (Pastore, 2000).

Tanaka e Manzini (2005), objetivando avaliar as concepções dos empregadores sobre a admissão de pessoas com deficiência em empresas do setor de comércio, indústria e prestação de serviços, realizaram, junto a seis responsáveis pelo setor de Recursos Humanos, uma entrevista semiestruturada sobre os pontos de vista de cada gestor, buscando analisar o que promoveu a inserção dessas pessoas no ambiente laboral. Sendo assim, Tanaka e Manzini (2005) verificaram que apesar das empresas possuírem em seu quadro de funcionários pessoas com diferentes deficiências, a contratação aconteceu, prioritariamente, em função da obrigatoriedade da Lei.

Além disso, Tanaka e Manzini (2005) constataram, com base nos dados da pesquisa, que os entrevistados consideravam que as pessoas com deficiência estavam em condições de exercer suas tarefas, porém apresentavam dificuldades devido à falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social. Por conta das condições inadequadas da estrutura física e social das empresas, pela limitação de conhecimento referente às pessoas com deficiência, devido à inadequação dos

programas de treinamento e pela falta de incentivo do governo de acesso à escola e também das condições ergonômicas impróprias das empresas, os respondentes acreditavam que este grupo não conseguiria ser efetivamente incorporado. Entretanto, na verbalização de todos os funcionários, prevaleceu a concepção de que as dificuldades do trabalhador com deficiência decorrem de suas limitações orgânicas (Tanaka e Manzini, 2005).

Posteriormente, Tanaka (2007) realizou uma pesquisa que objetivava desenvolver uma escala de atitudes sociais para o ambiente de trabalho das pessoas com deficiência. Para tanto, sua pesquisa foi dividida em dois momentos. No primeiro, a autora realizou entrevistas com 234 responsáveis pela área de Recursos Humanos de empresas do ramo de comércio, indústrias e prestação de serviços, no Estado do Paraná, buscando identificar as concepções dos gestores sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, se utilizou de perguntas semiestruturadas e, posteriormente, analisou cada trecho das falas dos entrevistados.

Em um segundo momento, a partir dos temas e subtemas previamente identificados, Tanaka (2007) extraiu um conjunto de conteúdos relacionados ao objetivo psicológico do estudo, buscando compor a visão preliminar da escala. Sendo assim, a autora compôs um instrumento com 64 itens, devidamente validado, desenvolvido com uma Escala Likert, de 5 pontos.

Como resultado do primeiro estudo, foi verificado que os principais temas abordados pelos entrevistados foram: a concepção sobre a pessoa com deficiência; o seu trabalho e a qualificação profissional; a inserção na empresa e o meio de solucionar os problemas. Sendo assim, para os entrevistados, as pessoas com deficiência são seres dotados de limitações de ordem física, sensorial, intelectual, comportamental, psicológica e social e que, por conta disso, possuem diversas dificuldades para o trabalho. Dessa forma, foi verificado que a principal razão das empresas contratarem pessoas com deficiência, ainda é a obrigatoriedade da lei, e que o enquadramento desses indivíduos no quadro de funcionários passa por diversas dificuldades (Tanaka, 2007).

Além dos resultados da pesquisa de Tanaka (2007) sustentarem que as pessoas com deficiência estão sendo contratadas por obrigatoriedade da lei, verificou-se que, na maioria das vezes, elas são colocadas em funções de natureza mais simples e que exigem pouca formação profissional. Com isso, os gestores relataram durante as entrevistas, que as dificuldades provenientes da inserção dessas pessoas no ambiente laboral é proveniente de fatores tanto das próprias pessoas com deficiência quanto das

instituições especiais que promovem a sua formação, além das empresas que são mediadoras das vagas e do governo que estabelece as normas para o trabalho (Tanaka, 2007).

Na segunda parte do estudo foram selecionados como alvos da pesquisa, o trabalho da pessoa com deficiência e a sua admissão como funcionário da empresa, buscando auxiliar na formulação de intervenções que visariam modificar atitudes dos empregadores frente à inserção das pessoas com deficiência. Para esta parte do estudo, Tanaka (2007) afirma que ainda serão feitas aplicações para, efetivamente, ser realizada a construção de uma escala atitudinal.

Camino, Viana e Larrain (2008) conduziram uma pesquisa com 16 profissionais da área de Recursos Humanos, de 16 empresas da Região Metropolitana de Fortaleza, objetivando analisar a maneira como o preconceito se manifesta em relação às pessoas com deficiência no ambiente laboral, tomando como base as concepções dos profissionais do setor de RH. Com isso, esses pesquisadores se utilizaram de entrevistas semiestruturadas que tiveram as respostas submetidas à técnica de “Léxico do Discurso”. Como resultado, foi constatado que as pessoas com deficiência física são percebidas de maneira negativa, devido ao estigma de que dificultam a evolução eficaz do sistema produtivo. Entretanto, foi verificada, no discurso dos profissionais, uma preocupação com a não discriminação das pessoas com deficiência. Todos os respondentes ressaltaram a necessidade de se contratar por obrigatoriedade da lei, apesar da prevalência manifestada, de visões negativas acerca da deficiência (Camino, Viana e Larrain, 2008).

Ainda neste estudo, as questões referentes à entrevista faziam alusão ao posicionamento sobre a Lei de Cotas, às práticas cotidianas de Recursos Humanos dirigidas a elas, às características das pessoas com deficiência física e ao trabalho que desenvolvem. Mediante a análise do “Léxico do Discurso” das entrevistas, foi verificado que 38,19% atribuíam às características individuais da pessoa com deficiência o sucesso ou o fracasso; 29,15% defendiam práticas igualitárias para lidar com o preconceito e a discriminação; 40,20% criticavam a lei, pois afirmavam que ela não era suficiente para garantir a inserção e a permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Enquanto isso, 21,11% ressaltaram a dificuldade de se encontrar pessoas com deficiência, qualificadas; 22,11% afirmavam que este grupo apresentava características que o fazia produzir menos que os de outros funcionários; e 47,24%

defendiam a idéia de que a pessoa precisa ter uma deficiência leve para exercer plenamente sua função no trabalho (Camino, Viana e Larrain, 2008).

Mediante esse quadro de desigualdade, Lino e Cunha (2008) realizaram uma pesquisa onde analisaram as concepções de pessoas com deficiência, sobre a sua inserção no mercado de trabalho após a Lei nº. 8.213/91. Para tanto, os autores validaram dois instrumentos de medidas, um questionário sociodemográfico e um questionário de perguntas semidirigidas. Foi constatado que a obrigatoriedade de contratação proveniente da lei não garante a aceitação e o acolhimento das pessoas com deficiência por parte das organizações (Lino e Cunha, 2008). Segundo os autores, os entrevistados percebem em suas relações no ambiente laboral atitudes preconceituosas e tratamentos reservados por parte dos gerentes e dos outros funcionários (Lino e Cunha, 2008).

Alves e Galeão-Silva (2004) estabeleceram questionamentos a cerca de ações afirmativas⁸ voltadas para o processo de igualdade de direitos para todos os grupos sociais, a saber: seria possível criar uma solução para a exclusão de grupos historicamente discriminados a partir da organização de uma gestão da diversidade eficaz? Poderia se inferir que a gestão da diversidade é uma forma ideológica utilizada para esconder os conflitos surgidos no campo social contra grupos marginalizados? Conseguiria a gestão da diversidade associada a uma ação afirmativa reaver os direitos dos grupos tradicionalmente excluídos? Dessa forma, estes autores refletem sobre as implicações sociais e políticas da implantação de modelos norte-americanos de gestão da diversidade nas empresas brasileiras, já que verifica-se que tanto o tema ação afirmativa como gestão da diversidade tiveram sua origem nos Estados Unidos, graças às lutas pelos direitos civis nos anos de 1960.

Em conformidade com as concepções sobre a gestão da diversidade estabelecidas nos Estados Unidos, os governos de Kennedy e de Johnson, de 1961 a 1968, introduziram leis como a *Civil Rights Act*, de 1964, que proibiam as instituições governamentais de discriminarem seus candidatos a partir da cor, da religião ou da nacionalidade, estimulando o uso das ações afirmativas para a contratação dos funcionários (Alves e Galeão-Silva, 2004). Além disso, segundo Hodges-Aeberhard

⁸ Entende-se ações afirmativas como políticas públicas voltadas para à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Por isso, tais políticas foram concebidas inicialmente como mecanismos capazes de reverter a marginalização social e econômica do negro na sociedade, sendo posteriormente estendida às mulheres, aos índios e aos deficientes (Renauld, 1997, p. 425)

(1999), as novas leis levaram diferentes organizações a se utilizarem de ações afirmativas para favorecerem a igualdade de oportunidades para minorias e deficientes físicos, não permitindo qualquer forma de discriminação. Apesar disso, a época neoconservadora da Era Reagan veio para declinar os efeitos das ações afirmativas.

Para análise das implicações da gestão da diversidade sobre a sociedade e o mercado capitalista, Alves e Galeão-Silva (2004) lançaram mão de um método baseado numa pesquisa qualitativa crítica, estruturada a partir de um estudo de caráter exploratório, cujo objetivo era aprimorar o conhecimento problematizado sobre as ações voltadas para a gestão da diversidade nas organizações brasileiras a partir de uma revisão da literatura nacional e internacional, buscando proceder à análise da essência que rege as atitudes que envolvem a gestão da diversidade.

De acordo com Hanashiro e Carvalho (2003), o conceito de diversidade refere-se a todos os membros da sociedade, englobando raça, gênero, pessoa com deficiência, idade, história pessoal e corporativa, personalidade, formação educacional, preferência sexual, origem geográfica e tempo de serviço na organização. Já Cox Jr. (1993), apesar de estabelecer uma concepção ampliada sobre a diversidade, estrutura uma distinção entre a dimensão primária imutável e a dimensão secundária mutável. A dimensão primária refere-se à idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual e habilidades físicas, enquanto a secundária alude à formação educacional, à localização geográfica e à experiência profissional.

Segundo Pacheco (2001), a diversidade passou a ser concebida como a contratação de variados grupos da comunidade, a partir da valorização das diferenças pelas organizações que almejavam investir em práticas de promoção de igualdade entre os clientes internos e externos, buscando melhorar a imagem da empresa, tanto internamente, como externamente. Dessa forma, não se verifica um consenso no que se refere à definição de diversidade, porém, as visões aqui citadas, se complementam na busca por este conhecimento.

Fleury (2000), ao questionar o termo diversidade, ressalta os artigos acadêmicos que fazem alusão à diversidade como diferenças de identidades e de vantagens históricas que afetam direta ou indiretamente as relações sociais dentro e fora do ambiente organizacional. Para o mesmo autor, a gestão da diversidade precisa estabelecer uma realidade onde todos os indivíduos tenham a mesma possibilidade de desenvolverem holisticamente seu potencial para a realização plena dos objetivos pessoais e empresariais. Entretanto, a gestão da diversidade não deve ser concebida,

exclusivamente, como um programa estruturado para resolver a questão da discriminação e do preconceito, mas como um processo capaz de levar as pessoas a aprenderem a se relacionarem, independente das diferenças (Fleury, 2000).

Martinez (2008) realizou uma pesquisa numa empresa têxtil em São Paulo, que dispunha em seu quadro de funcionários, de 276 pessoas com deficiência, sendo que dos 21 indivíduos que participaram da pesquisa, 10 eram gestores e 11 funcionários com algum tipo de deficiência. O autor desenvolveu um estudo de caso simples, através de entrevistas semiestruturadas, individuais, grupais e com grupos focais, visando à obtenção de dados que pudessem contribuir efetivamente para a análise dos impactos que a contratação de pessoas com deficiência traz para gestores e para a organização.

Em função dessa pesquisa, Martinez (2008) verificou, através dos dados e de observação sistemática, que quando a gestão da diversidade é estruturada em consonância com valores organizacionais baseados em processos de inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral, favorece significativamente a entrada desse grupo no mercado de trabalho, principalmente, quando a concepção que envolve as ações da liderança, contribui como verdadeiro apoio ao programa de inserção.

Procurando avaliar a visão dos gestores, Bryen, Potts e Carey (2007) realizaram entrevistas com 26 empregadores dos Estados Unidos, com o objetivo de analisar as perspectivas dos empregadores em relação à inserção das pessoas com deficiência, além de avaliar as barreiras que os gestores acreditavam interferir no pleno desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Como resultado da pesquisa, foi verificado que para os empregadores o nível de escolaridade e a qualificação profissional são imprescindíveis para a inserção desse grupo no ambiente laboral. Como dado da pesquisa, os indivíduos, independente de suas limitações, precisavam demonstrar habilidade para administrar o tempo, capacidade de comunicação e de resolução de problemas, e conhecimento básico de tecnologia. Dos 26 entrevistados, 20 haviam contratado recentemente pessoas com deficiência; 1 havia realizado uma contratação há algum tempo; 3 não tiveram contratações em seus setores, mas conheciam outros departamentos que haviam contratado pessoas com deficiência; e apenas 2 jamais haviam empregado e desconheciam setores que tivessem contratado pessoas com algum tipo de deficiência.

Coutinho (2006) ressalta a importância das empresas atentarem para a adaptação de seus recursos humanos e materiais no processo de inserção da pessoa com deficiência, o que contribui para a exacerbação do processo de exclusão devido a

preconceitos e desconhecimentos de gestores e funcionários. Assim, quando as modificações necessárias não são realizadas a pessoa com deficiência acaba convivendo com concepções que reproduzem práticas discriminatórias em relação à sua inserção no ambiente laboral.

Para Coutinho (2006), a relação de cuidado e compaixão que se estabelece em ambientes organizacionais pode trazer graves consequências, pois, para romper com este rótulo, pessoas com deficiência acabam assumindo uma posição de destaque por executar um trabalho com mais empenho que outros funcionários, trazendo estresse ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

Batista (2003) realizou uma pesquisa em 87 empresas mineiras, onde entrevistou 108 pessoas, objetivando analisar as causas responsáveis pela não contratação de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários. A autora verificou que a maior dificuldade apontada fazia referência à falta de pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho. Para Batista (2003), os resultados dessa pesquisa assinalam que esta concepção de gestores e funcionários contribuía para a manutenção de um estigma social que reforça a visão de que as pessoas com deficiência possuem baixa escolaridade e pouca competência para o exercício profissional.

Batista (2003) realizou um levantamento sobre os motivos que favoreciam a não contratação das pessoas com deficiência e verificou que 40,4% afirmavam não conseguir encontrar esse tipo de mão-de-obra qualificada; 34% demonstraram preocupações com a segurança no trabalho; 8,5% consideraram que as pessoas com deficiência não seriam efetivamente produtivas assim como os demais funcionários. Das pessoas entrevistadas, 6,4% aparentaram preocupações com o relacionamento entre os demais funcionários; 6,4% alegaram haver falta de oportunidade; 2,1% afirmaram não haver contratação devido ao número insuficiente de funcionários; e 2,1% disseram nunca se preocupar com esta questão.

Durante a pesquisa, Batista (2003) analisou os motivos pelos quais determinadas empresas contratavam pessoas com deficiência e verificou que 39,3% dos entrevistados afirmavam existir essa prática como parte da lógica de ações sociais da empresa; 19,7% alegaram executar a contratação por conta da obrigatoriedade da Lei 8.213/91; 16,4% realizavam essas ações devido às solicitações de funcionários e diretores da empresa; 11,5% afirmavam que as pessoas com deficiência são mais produtivas; 4,9% afirmavam que esse grupo possui mais capacidade para o trabalho; 3,3% consideravam que este tipo de contratação melhora a imagem da empresa; 3,3% disseram que a deficiência não

atrapalha o desenvolvimento do trabalho; e 1,6% disseram não saber o porquê das contratações. Apesar dos números apresentados durante a pesquisa, Batista (2003) afirma que os principais motivos para a contratação de pessoas com deficiência manifestados durante as entrevistas, são a preocupação com o descumprimento da lei e o favorecimento para a imagem frente ao mercado. A autora faz alusão à necessidade de se realizar uma pesquisa relativa ao processo socio-histórico de inserção da pessoa com deficiência, sendo assim, para ela, é como se a linha do tempo fosse dividida em três momentos: o da segregação; o da integração, onde se manifestava a continuidade de atitudes discriminatórias; e o das ações geradoras de inserção.

Para Batista (2004), pode-se verificar em pessoas que concebem a sociedade como um fenômeno perfeito, a dificuldade em se aceitar a diversidade em toda a sua essência, apesar da certeza intrínseca de que é impossível atingir a perfeição. Aliás, segundo a autora, esta convicção torna a aceitação da deficiência um processo mais doloroso, gerando segregação que dificulta cada vez mais a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.

De acordo com Batista (2004), o primeiro contato de uma pessoa com um indivíduo com deficiência pode ocasionar certa rejeição, devido ao estranhamento causado pela falta de identificação. Para ela, na verdade, esta falta de identificação provém, tanto de uma dificuldade que as pessoas têm de se relacionar com as próprias limitações internas como de um preconceito resultante do desconhecimento. Portanto, a inserção das pessoas com deficiência no ambiente laboral acaba sendo afetada pela falta de informação de que os gestores possuem em relação às possibilidades de desenvolvimento e de desempenho profissional (Vieira e Másculo *apud* Coutinho, 2006).

Conforme Batista (2004), as situações vivenciadas pela pessoa com deficiência no ambiente laboral pode reproduzir concepções internalizadas historicamente que ocasionaram, direta ou indiretamente, a segregação desse grupo. Segundo a autora, a pessoa com deficiência adquire em empresas, uma posição inferiorizada, onde se torna alvo de piedade e de assistencialismo.

Pastore (2000), a partir de análises realizadas sobre o histórico da pessoa com deficiência no ambiente laboral, estabelece três parâmetros pelos quais este grupo pode passar no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência pode desenvolver uma trajetória contínua de sucesso, pode sofrer constantes fracassos devido a diversos obstáculos, pode passar por trajetórias de mudanças constantes entre sucesso e fracasso,

gerando, quando sucesso, situações de acomodação temporária; quando fracasso, momentos de insatisfação e busca permanente. Com isso, as histórias de fracasso são mais comuns e representam a maioria da população, enquanto que as histórias de sucesso atingem apenas uma minoria de privilegiados (Pastore, 2000).

A partir de pesquisas realizadas com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, foi verificada a existência de entraves em relação à inserção efetiva destes indivíduos, porém, quando a inserção é possibilitada, mesmo que em alguns momentos de maneira inadequada, desenvolve nas pessoas com deficiência um sentimento imenso de gratidão, como se este processo fosse uma benesse e não um direito garantido por lei (MacMillan-Capehart, 2004; Smith, 2002; Granger, 1996; Cox e Blake, 1991). Para MacMillan-Capehart (2004); Smith (2002) e Cox e Blake (1991), essa gratidão ocorre por diversos motivos, a saber: pela oportunidade de ser inserido no ambiente laboral; pela possibilidade de participar da convivência com grupos diferentes em ambientes não protegidos e com a viabilidade de conflitos; pela ruptura da cultura paternalista a partir da concepção de incapacidade vigente; e pelo reconhecimento enquanto trabalhador, a partir do desenvolvimento da individualidade pessoal e profissional.

De acordo com Carvalho-Freitas e Marques (2008), as exigências do sistema capitalista entram em conflito com a efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois existem, além de desconhecimentos acerca das potencialidades desse grupo, diversos preconceitos adquiridos historicamente como paradigmas negativos atribuídos aos indivíduos excluídos. Dessa forma, segundo Goffman (apud Carvalho-Freitas, 2007), as pessoas consideradas normais quando interagem com indivíduos possuidores de diferenças anatômicas ou não, tendem a estigmatizá-las, isto é, tendem a avaliá-las de forma negativa, por considerá-las incapazes e de menor valor.

Para verificar a relação entre as concepções desenvolvidas historicamente pelos gerentes acerca da deficiência e as possibilidades de trabalho dessa clientela especial em empresas brasileiras, Carvalho-Freitas (2007) realizou uma pesquisa com o objetivo de analisar as visões sobre deficiência estruturadas socio-historicamente por gestores que atuam com este grupo. Em seu artigo, a autora avaliou a forma como a deficiência é concebida e a adequação das condições laborais através de um *survey*, no qual participaram 18 empresas nacionais.

Carvalho-Freitas (2007) realizou também, uma pesquisa de natureza teórico-empírica que objetivou avaliar a relação existente entre as concepções dos gestores e as

ações dos indivíduos responsáveis pela inserção das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Para esta pesquisa, Carvalho-Freitas (2007) estruturou e validou um Inventário acerca das Concepções sobre Deficiência, além deste, utilizou um questionário sociodemográfico para fins de coleta de dados. Durante a pesquisa, houve 80 respondentes que atuavam no processo de inserção das pessoas com deficiência, buscando analisar as concepções desenvolvidas historicamente no imaginário desses gestores. Para a autora, as concepções sobre deficiência são padrões de pensamento instituídos ao longo do processo histórico e que afetam significativamente a maneira como os indivíduos se relacionam com as pessoas com deficiência, seja no trabalho, na sociedade ou em qualquer instituição na qual estejam inseridos. Segundo a autora, a forma como as pessoas concebem a deficiência tem relação direta com o processo de inserção no mercado de trabalho.

Carvalho-Freitas (2007) define sete concepções desenvolvidas socio-historicamente acerca da deficiência, a saber: concepção espiritual; concepção baseada em pressupostos de normalidade; concepção baseada na inclusão; concepção baseada na percepção de desempenho; concepção apoiada na percepção de vínculo; concepção acerca da percepção dos benefícios da contratação; e concepção baseada na necessidade de treinamento.

Com base nos resultados de suas próprias pesquisas, Carvalho-Freitas (2007) verificou que em relação ao constructo concepções de deficiência, as visões baseadas na matriz espiritual, nos pressupostos de normalidade e na concepção de inclusão, demonstraram permanência na atualidade através de modelos de interpretação provenientes de períodos históricos. Dos 80 respondentes, 13% concordaram com as premissas da matriz espiritual, entretanto, a autora afirma necessitar de outros estudos para efetivamente analisar o impacto dessa concepção no ambiente laboral. Em relação aos pressupostos de normalidade, a referida autora ressalta a dificuldade na leitura dos dados devido às indefinições nas respostas que faziam referência ao tratamento social diferenciado para as pessoas com deficiência, porém verificou a presença de uma concepção baseada no conceito de norma e nos possíveis desvios.

Carvalho-Freitas (2007) também apontou a concepção baseada na inclusão como algo comum à maioria dos respondentes, proveniente, segundo ela, de uma concepção que vem ganhando *status* desde a mudança do discurso para uma nova visão frente à diversidade, no contexto atual. Em relação à gestão da diversidade, Cox Jr. (1993) defende a existência de vantagens neste processo, principalmente, no que se refere ao

favorecimento do desempenho econômico das organizações, pois esta prática é capaz de reduzir os custos com *turnover* e absenteísmo, atrair trabalhadores capacitados, sensibilizar as novas culturas que formam o mercado, aprimorar a capacidade de criatividade e inovação na empresa, além de elevar a flexibilidade do sistema administrativo na resolução problemas.

De acordo com Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008), com base em uma pesquisa realizada com 227 alunos de um Curso de Especialização em Administração, foi verificada a forma como os gerentes concebem as possibilidades de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, realizaram um *survey* utilizando-se do Inventário de Concepções sobre Deficiência e do Questionário de Suposição sobre as pessoas, e encontraram como resultado, que existe correlação entre a forma como os indivíduos concebem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência e a forma como os gestores avaliam, de modo estereotipado, o desempenho dessas pessoas (Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2008). Para esses pesquisadores, foi constatado que 41% da amostra pesquisada discorda ou concorda, de pouco a totalmente, com as concepções espirituais a respeito da deficiência, demonstrando que existe uma tendência desses indivíduos de manifestarem atitudes de caridade em relação às pessoas com deficiência. Entretanto, 63,9% apresentaram dúvidas no que se refere à deficiência como desvio ou não da normalidade, evidenciando falta de convicção na alocação das pessoas com deficiência no ambiente laboral, favorecendo a segregação desses indivíduos em setores específicos da organização (Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2008).

Apesar disso, a maioria dos respondentes, 78,3% concordam muito ou totalmente com os argumentos que envolvem a concepção baseada na inclusão, demonstrando que os gestores acreditam que as pessoas com deficiência são capazes de executar adequadamente suas atividades, desde que seja proporcionado um ambiente adaptado às suas necessidades. Na pesquisa, 80,9% discordam muito ou totalmente do fato de que o desempenho e a qualidade de trabalho das pessoas com deficiência são inferiores ao dos demais funcionários, ocasionando uma diminuição da competitividade das organizações devido à contratação desses indivíduos (Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2008).

A maioria dos participantes, 82,8% concorda muito ou totalmente com o fato de que as organizações precisam treinar gestores e funcionários acerca do processo de inserção da pessoa com deficiência. Entretanto, apenas 37,8% concordam muito ou

totalmente com a concepção de que a contratação desses indivíduos pode favorecer, positivamente, o clima e a imagem da organização (Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2008). De acordo com os autores, os resultados da pesquisa indicaram que os indivíduos concebem a contratação e as possibilidades das pessoas com deficiência em consonância com os pressupostos desenvolvidos a partir do contexto socio-histórico.

Para Ribeiro e Ribeiro (2008), quando a sociedade segrega um determinado grupo está negando-lhe a possibilidade de exercer plenamente suas atividades, especialmente laborais, pois se constrói uma concepção, um estereótipo de que as pessoas com deficiência têm capacidade apenas de executar ações mecânicas e de menor importância.

Autores colocam à possibilidade de se considerar a deficiência apenas como uma limitação orgânica, porém esta acaba sendo concebida por indivíduos como uma incapacidade de se executar determinadas atividades, necessitando constantemente de apoio externo. A deficiência, na verdade, é ressaltada como uma desvantagem em consequência das dificuldades de adaptação e de interação das pessoas com deficiência, gerando nos indivíduos da sociedade e nas empresas uma ênfase nas limitações deste grupo em detrimento das suas potencialidades (Ribeiro e Ribeiro, 2008; Wilton e Schuer, 2006; Gleeson, 1999).

Com o objetivo de analisar mais profundamente as possíveis relações entre as formas como os gestores concebem a deficiência, a adequação das condições de trabalho e a satisfação das pessoas com deficiência, Carvalho-Freitas (2009) realizou uma pesquisa em uma grande empresa brasileira com mais de mil funcionários com deficiência, que foram contratados para postos de trabalho. A pesquisadora realizou entrevistas com o propósito de avaliar os conteúdos das verbalizações e assim obteve como resultado a confirmação da existência de relações significativas entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes, a adequação das condições e as práticas de trabalho para a satisfação das pessoas com deficiência na organização.

A pesquisa realizada por Carvalho-Freitas (2009) foi estruturada em duas etapas, onde a primeira referia-se a aplicação dos Inventários de Concepção de Deficiência e Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho, que contou com 80 gerentes participantes e a aplicação do Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho, com 128 pessoas com deficiência respondentes. A segunda etapa contou com um estudo de caso com perguntas semiestruturadas, que objetivava aprofundar a análise dos questionários, onde foram entrevistadas 11 pessoas com deficiência, 11 gerentes que trabalhavam

diretamente com esses indivíduos e 5 funcionários da área de Gestão de Pessoas, que atuavam no programa de inserção das pessoas com deficiência.

A partir da análise dos dados foi verificado que 19% do total da amostra manifestaram acreditar que a deficiência é proveniente de eleição ou castigo divino, portanto, este grupo tem como concepção a matriz espiritual, porém ressaltaram que esses indivíduos não devem ser afastadas das demais e até se emocionaram quando foi solicitado que avaliassem o desempenho das pessoas com deficiência. A partir das entrevistas foi observado que os gerentes que trabalhavam com as pessoas com deficiência experimentavam vivências conflituosas, pois de um lado a empresa cobrava resultados dos funcionários, independentemente de ser colaborador com ou sem deficiência, e de outro, esses gerentes tinham dificuldades em cobrar resultados das pessoas com deficiência, pois consideravam que deviam ser caridosas para com elas (Carvalho-Freitas, 2009). Foi observado também que 21% dos gestores avaliaram a deficiência como um desvio da normalidade, considerando que as pessoas com deficiência precisam ser colocadas em setores específicos da empresa ou em instituições especializadas. Para Carvalho-Freitas (2009), esses resultados indicaram que ainda se manifestam nas organizações concepções focadas na deficiência e nas limitações dos indivíduos e não nas suas potencialidades para o trabalho.

Apesar de ser verificado parte dos respondentes com concepções voltadas para questões de normalidade e espirituais, 81% dos gestores consideram a relevância de se modificar o ambiente laboral para que a inclusão seja efetivada, até porque é uma tendência da atualidade (Carvalho-Freitas, 2009). Dessa forma, 92% dos gestores avaliam positivamente o desempenho das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, de modo a afirmarem que o desempenho deste grupo pode ser considerado similar ao de outros indivíduos, favorecendo positivamente a competitividade da empresa. Entretanto, certos gestores consideram que as pessoas com deficiência são dependentes dos outros funcionários (Carvalho-Freitas, 2009).

Ainda segundo a pesquisa conduzida por Carvalho-Freitas (2009), 42% dos gestores concordam que as pessoas com deficiência são mais comprometidas que os demais funcionários, e 58% dos respondentes afirmam não haver diferença entre as pessoas com e sem deficiência no que se refere ao compromisso com o trabalho, concordando assim com a concepção baseada na percepção do vínculo. Além disso, as entrevistas serviram para reafirmar os resultados apontados nos questionários, pois a maioria dos gerentes entrevistados disse que o vínculo das pessoas é um fator

individual, portanto, não deve ser associado aos indivíduos com ou sem deficiência (Carvalho-Freitas, 2009).

De acordo com Carvalho-Freitas (2009), os dados referentes aos benefícios de contratação reafirmam visões de diferentes autores que escrevem sobre este assunto, pois 94% concordam que a contratação de pessoas com deficiência beneficia a empresa, já que contribui para a melhoria do clima interno e para a imagem da organização junto a clientes e funcionários, devido à preocupação com a responsabilidade social. Todavia, três gestores afirmaram que a contratação dessas pessoas não afeta nem positiva e nem negativamente o clima da empresa, apesar de ser observada uma unanimidade em relação à melhoria da imagem frente ao mercado (Carvalho-Freitas, 2009).

Além disso, os estudos de Carvalho-Freitas (2009) também comprovaram que 45% dos gestores discordam do fato que gerentes e funcionários precisam de programas de treinamento para trabalhar com pessoas com deficiência, dessa forma, analisando os resultados das entrevistas a pesquisadora verificou que grande parte dos gestores nunca receberam nenhum tipo de treinamento para a inserção dessa clientela especial, apenas tiveram a oportunidade de lerem cartilhas disponibilizadas por intermédio da intranet. Com isso, Carvalho-Freitas (2009) conclui que se essa temática não se tornar alvo de reflexão e aprendizagem, os gestores não serão capazes de perceber suas próprias necessidades de treinamento e terão dificuldade em avaliar as suas ações e as dos demais funcionários frente à inserção efetiva das pessoas com deficiência.

Pode-se verificar que as pessoas com deficiência, ao longo do processo socio-histórico, foram vítimas de diferentes estigmas que contribuíram negativamente para a sua inserção na sociedade e no mercado de trabalho, com isso, estas pessoas, durante diferentes fases históricas foram considerados seres infelizes, inúteis, oprimidos, doentes e defeituosos, sendo sujeitos à aversão dos indivíduos considerados normais (Pereira, 2008; Hunt, 1998).

De acordo com Carvalho-Freitas (2008), a partir da análise das concepções sobre deficiência, é possível refletir sobre paradigmas construídos historicamente que afetam o processo de inserção da pessoa com deficiência. Para a inserção acontecer, efetivamente, a organização precisa adequar a sua estrutura e o seu trabalho, para que os mesmos se tornem acessíveis a todos, devendo adotar um critério onde a colocação das pessoas com deficiência no ambiente laboral esteja adequado às suas potencialidades, através de uma cobrança de maneira igualitária dos resultados do trabalho (Carvalho-Freitas, 2007).

Objetivando analisar as ações desenvolvidas por organizações privadas em relação à inserção das pessoas com deficiência Bahia e Santos (2008), realizaram uma pesquisa de caráter qualitativo, por meio de um estudo de caso, onde realizaram entrevistas semiestruturadas com gestores e colaboradores (com e sem deficiência) de uma empresa do setor de energia elétrica. Além disso, foi utilizado como método a observação direta e uma pesquisa documental acerca da estrutura e do funcionamento organizacional.

Nesta pesquisa, dentre os 16 participantes entrevistados, 3 gestores trabalhavam diretamente com pessoas com deficiência, 6 gestores trabalhavam indiretamente com esse grupo, 1 funcionário trabalhava diretamente e 6 funcionários possuíam algum tipo de deficiência. As entrevistas duraram, em média, 40 minutos, foram gravadas, transcritas e retornadas aos entrevistados para análise (Bahia e Santos, 2008).

Como resultado desta pesquisa foi verificado que a organização congrega um número inferior de pessoas com deficiência em relação ao que é preconizado na lei, além disso, tem investido exclusivamente no desenvolvimento de adaptações arquitetônicas, demonstrando um equívoco no que se refere ao conceito de acessibilidade (Bahia e Santos, 2008). Além disso, os resultados levantados por Bahia e Santos (2008) em sua pesquisa, apontaram que os gestores respondentes nunca receberam qualquer tipo de treinamento ou programa de sensibilização para aprenderem a lidar com o processo de inserção das pessoas com deficiência, favorecendo a estruturação de paradigmas em relação às potencialidades e às limitações das pessoas com deficiência no ambiente laboral, além de receios no que se refere ao convívio com os demais funcionários.

Pessoas com deficiência ressaltaram dificuldades no convívio e problemas com segregação em setores específicos, entretanto, 14 dos 16 respondentes ressaltaram os benefícios em relação à melhoria da imagem da empresa, frente ao mercado, devido à contratação de pessoas com deficiência (Bahia e Santos, 2008).

Com base nos resultados das pesquisas revisadas para a construção deste referencial teórico verifica-se a existência de estreita relação entre as concepções dos gestores frente à deficiência e a forma como os programas de inserção das pessoas com deficiência no ambiente laboral têm sido instituídos, mesmo que os valores proclamados pela organização caminhem para outras vertentes. Muitas organizações lançam mão de programas de contratação de pessoas com deficiência exclusivamente para garantirem o cumprimento da obrigatoriedade da Lei de Cotas – 8.213/91.

As concepções que permeiam o imaginário dos gerentes fundamentando paradigmas responsáveis por variadas ações, podem contribuir positiva e negativamente para o processo de inserção e manutenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sendo assim, verifica-se que em muitas empresas, gestores realizam atividades assistencialistas e segregadoras que apenas buscam cumprir a legislação vigente, mas que na realidade não levam em conta aspectos potenciais desse grupo. Pode-se verificar que as políticas públicas contribuíram significativamente para a inserção das pessoas com deficiência, tanto em empresas privadas como em instituições públicas, porém elas ainda não se tornaram efetivas para a minimização de ações preconceituosas, contra esse grupo nos postos de trabalho e para a aceitação da pessoa com deficiência no ambiente laboral. Gestores e funcionários, mesmo vendo dificuldades no processo de inserção, compartilham da idéia de que a contratação de pessoas com deficiência contribui significativamente para a melhoria da imagem da empresa frente ao cliente interno e externo, favorecendo o marketing da organização.

Apesar da relevância de se relacionar a empregabilidade de pessoas com deficiência à igualdade de oportunidades, gestores e funcionários consideram ser difícil a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho devido à escolarização deficitária e às limitações orgânicas desses indivíduos. Além disso, por desconhecimento manifesta-se uma inconsistência de programas de treinamento para gestores e funcionários e inadequações das condições físicas e sociais das empresas.

Sendo assim, a obrigatoriedade da lei, a contratação e a manutenção das pessoas com deficiência nos postos de trabalho depende mais incisivamente das concepções que permeiam o imaginário das pessoas com ou sem deficiência que das ações burocráticas de garantia de direitos. As políticas públicas visam desenvolver igualmente o direito à cidadania, entretanto, para que esse processo se desenvolva integralmente todos os indivíduos independente de suas diferenças precisam ter as mesmas oportunidades para evidenciar suas potencialidades, e esta favorabilidade depende das concepções de gestores e funcionários que não levam em consideração exclusivamente as limitações nem baseiam seu fazer em ações assistencialistas.

Em consonância com paradigmas preestabelecidos que compreendem a pessoa com deficiência como um ser organicamente e socialmente deficitário, gestores consideram este grupo a partir de sua suposta desqualificação profissional, segregando os mesmos em setores menos expressivos da empresa, levando às frustrações ou buscas incessantes por demonstrações das potencialidades pelas pessoas com deficiência.

Entretanto, apesar das diferentes atitudes preconceituosas verificadas, a sociedade como um todo insiste em afirmar seguir um discurso que prega a não discriminação em todos os níveis.

Os resultados das pesquisas revisadas permitiram perceber também que, embora a contratação de pessoas com deficiência esteja ocorrendo como alternativa de superação do processo histórico de exclusão, nas organizações ainda persistem ações provenientes de visões distorcidas acerca da deficiência, que privilegiam as limitações em detrimento das potencialidades e que, favorecem a segregação desses indivíduos em setores específicos dentro das organizações.

HISTÓRICO DAS CONCEPÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA

Desde a regulamentação do Decreto 3.298/99, que fundamenta a Lei de Cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas, e da Lei 8.112/90, que preconiza a colocação de vagas para empresas públicas, as organizações têm sido obrigadas a lidar com novas exigências voltadas para a valorização da diversidade, da qualidade e da produtividade em prol de uma maior competitividade (Carvalho-Freitas e Marques, 2008; Hanashiro, 2005; Quintão, 2005; Heinski, 2004).

As empresas, em decorrência das mudanças sociais, políticas e econômicas manifestadas na contemporaneidade, começaram a valorizar como parte da estruturação de sua imagem a gestão da diversidade e o conceito de responsabilidade social, visando se adaptar às exigências do mercado de trabalho de modo a se tornarem mais produtivas e competitivas (Ribeiro e Ribeiro, 2008; Hanashiro, 2005; Heinski, 2004; Woodhams e Danieli, 2000). Dessa forma, esse processo contribuiu, mesmo que parcialmente, ou apenas ainda no nível do discurso, para a minimização de práticas discriminatórias e excludentes, estabelecendo a idéia de que a diferença é inerente ao ser humano e não interfere negativamente no ambiente laboral (Ribeiro e Ribeiro, 2008; Bahia, 2006; Clemente, 2004).

Néri *et.al.* (2003) ressalta a relevância de se refletir sobre as concepções socio-históricas acerca da relação existente entre diversidade e desigualdade, já que na sociedade se estabeleceu, progressivamente, uma pseudodemocracia, onde todos, supostamente, são iguais. Entretanto, apesar deste discurso baseado na igualdade, as

diferenças existentes em todos os setores sociais se tornaram em desigualdade e a diversidade se transformou em adversidade, além disso, grupos se tornaram historicamente excluídos, como as mulheres, os negros e as pessoas com deficiência (Neri *et.al.*, 2003).

Por desconhecimento ou discriminação, pessoas com diferentes deficiências são excluídas da oportunidade de se realizarem profissionalmente no mercado de trabalho. Para Batista (2002), isso se dá devido, tanto aos preconceitos da sociedade, como às políticas públicas assistencialistas, gerando a inserção da pessoa com deficiência, no ambiente laboral por obrigatoriedade da lei, porém, ocasionando em diferentes contextos, situações de segregação que limitam os cargos considerados inferiorizados para os indivíduos com deficiência, perpetuando atitudes discriminatórias.

Para Goulart e Coimbra (2008) apesar de serem verificados diferentes benefícios provenientes da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, observam-se dificuldades referentes à eficácia desse processo, pois ainda se constata concepções negativas e desatualizadas acerca das potencialidades educacionais das pessoas com deficiência. Sendo assim, estas visões negativas interferem no processo de discriminação, na segregação no ambiente laboral devido à falta de conhecimento sobre as capacidades para o trabalho e na ausência de adequações das condições e práticas laborais (Goulart e Coimbra, 2008; Carvalho-Freitas, 2007; Lorentz, 2006; Batista, 2004).

Para Tanaka e Manzini (2005), existem problemas no processo de formação e qualificação profissional das pessoas com deficiência, o que dificulta a inserção deste grupo no mercado de trabalho, pois mesmo havendo leis que asseguram o acesso, não existe garantia de permanência, já que verifica-se a necessidade, ainda existente, de preparação social e profissional das pessoas com deficiência, além da adaptabilidade estrutural e funcional das organizações.

Para os gestores existe um despreparo das pessoas com deficiência no que diz respeito a sua qualificação para o trabalho, apesar de profissionais admitirem não estar aptos para receber esses indivíduos (Bezerra, 2007; Klein, 2006). Sendo assim, para Carvalho (2008), apesar de existirem práticas inclusionistas proveniente das Leis, ainda hoje, nas organizações é possível verificar práticas segregadoras, provenientes de concepções historicamente desenvolvidas em relação às pessoas com deficiência absorvidas pelo mercado de trabalho.

Ao longo da história, as deficiências foram vistas de diferentes maneiras, como a concepção espiritual que refere-se à visão de deficiência como se fosse um fenômeno proveniente de vontade divina, dando oportunidades aos indivíduos “normais” de exercerem atitudes de caridade e de compaixão em relação às pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007).

A concepção baseada em um pressuposto de normalidade, é uma forma de ver a deficiência como se fosse um desvio da normalidade, definido a partir de critérios de avaliação médicos, ou como uma doença que precisa ser tratada e curada em instituições especializadas, levando a uma segregação das pessoas que possuem deficiência, que são separadas das demais nos ambiente sociais e no contexto laboral, por se entender que a incapacidade gerada pela deficiência traz impossibilidades de ações e convivências adequadas (Carvalho-Freitas, 2007). Apesar disso, devido às exigências manifestadas historicamente, através das pressões dos movimentos sociais e das organizações de direitos humanos, surgiu a concepção baseada na inclusão que desloca o foco da deficiência das pessoas, para as deficiências da sociedade que precisa adaptar sua estrutura material e humana para proporcionar condições adequadas de vida e trabalho para todas as pessoas, independente de serem ou não pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007).

Segundo Carvalho-Freitas (2007), outras concepções (ou formas de perceber a deficiência) se estruturaram historicamente, principalmente, quando as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas como um recurso a ser gerido dentro das organizações, como a percepção de desempenho que faz alusão à maneira como os indivíduos percebem a produtividade e a qualidade do trabalho das pessoas com deficiência, a fim de viabilizar sua inserção no mercado laboral.

Já a percepção do vínculo refere-se à visão que os indivíduos possuem em relação ao comprometimento e a estabilidade das pessoas com deficiência no emprego, enquanto, a percepção dos benefícios da contratação faz alusão ao impacto proporcionado pela admissão de uma pessoa com deficiência sobre o clima organizacional e sobre a imagem da empresa para o mercado (Carvalho-Freitas, 2007).

Por fim, a concepção referente à necessidade de treinamento compreende a visão dos indivíduos sobre a obrigatoriedade de se treinar gestores e funcionários para a efetiva inserção da pessoa com deficiência no ambiente corporativo (Carvalho-Freitas, 2007).

Essas concepções interferem no desenvolvimento de práticas inclusionistas no mercado de trabalho, dessa forma, para que o processo de inserção ocorra efetivamente, faz-se necessário instituir práticas voltadas para a sensibilização dos gestores e dos funcionários em prol de ações que favoreçam adaptações nos instrumentos e nas condições de trabalho oferecidas pelas empresas, buscando desenvolver novas visões acerca das potencialidades das pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007). Para a mesma autora, além dessas práticas, torna-se relevante executar propostas de treinamento, promoção e seleção que contribuam efetivamente para a inserção deste grupo no mercado de trabalho.

Para uma compreensão mais apurada das concepções que envolvem as ações dos gestores que atuam diretamente com as pessoas com deficiência no ambiente laboral, serão, inicialmente explicitadas, noções que foram sendo desenvolvidas ao longo da história e que podem, de alguma forma, serem observadas nesse processo. Principalmente, pois a concepção desenvolvida no processo socio-histórico é proveniente de uma interpretação social produzida pela sociedade capitalista que favorece a questão da desigualdade (Carvalho-Freitas, 2007). A esse respeito, Carvalho-Freitas (2007) e Pessotti (1984) descrevem processos históricos que envolvem a evolução da concepção sobre deficiência até o século XX, e Sasaki (2003) explicita noções históricas acerca do termo deficiência.

Vale lembrar que, historicamente, em relação ao termo “deficiência”, Sasaki (2003) ressalta a idéia de que, até a década de 1980, a pessoa com deficiência era tratada como aleijada, defeituosa e incapacitada. Segundo o autor, a partir de 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-se a falar, pela primeira vez, em “pessoa deficiente”, causando novidade o acréscimo da palavra pessoa, passando para a função de adjetivo o vocábulo deficiente. Com o tempo, entrou em uso a expressão “pessoa portadora de deficiência”. E, de acordo com o mesmo autor, apenas em 1990, indicando que eles não portam a deficiência, assim como se carrega um objeto qualquer, começa a se utilizar a expressão “pessoas com deficiência” (Sasaki, 2003).

De acordo com Sasaki (2003), não se pode limitar o significado de um termo a um único aspecto em diferentes tempos e espaços, até porque, cada termo recebe características compatíveis com os valores históricos e geográficos vigentes numa determinada sociedade.

Buscando analisar a variação da nomenclatura responsável pela definição da pessoa com deficiência, Sasaki (2003) faz alusão às modificações ocorridas historicamente no termo relacionado ao deficiente. Inicialmente, no processo histórico, o termo utilizado para designar a pessoa com deficiência era “inválido”, pois fazia referência a indivíduos considerados sem valor e socialmente inúteis, algo que podia ser evidenciado, inclusive, na legislação vigente, já que, tanto o Decreto Federal 60.501/67 como o Decreto 48.959/60 estabeleciam que a reabilitação profissional visaria proporcionar apoio aos beneficiários inválidos (Sasaki, 2003).

A pessoa com deficiência vista como inválida perdurou até o século XX, porém no período que vai do início do século XX ao ano de 1960, devido à idéia de que a Primeira e a Segunda Guerras haviam produzido incapacitados que necessitavam de reabilitação física, a pessoa com deficiência passou a ser definida como “incapacitada”, o que fazia referência a indivíduos sem capacidade (Sasaki, 2003). Para o mesmo autor todos os meios de comunicação designavam a pessoa com deficiência como incapacitada e, posteriormente, como indivíduos com capacidade residual, algo que significou, de certa forma, um avanço para a sociedade, pois começou a se vislumbrar essas pessoas como seres com a possibilidade de possuírem capacidade residual, ainda que, em todos os aspectos, as capacidades delas fossem grandemente reduzidas ou eliminadas.

Entre os anos de 1960 e 1980, a pessoa com deficiência passou a ser vista como “defeituosa”, ou seja, indivíduo com deformidade, principalmente física (Sasaki, 2003). Ainda de acordo com Sasaki (2003), neste mesmo período, dois outros termos começaram a ser utilizados, a saber: o deficiente, que significava indivíduos com deficiência física, mental, auditiva, visual ou múltipla, que possuíam maneiras diferentes de realizar as atividades básicas da vida; e o excepcional, relacionado aos indivíduos com deficiência mental. Em conformidade com estas concepções, na década de 50 surgiram instituições voltadas para o atendimento dessas pessoas, tais como: a AACD (Associação de Assistência à Criança com Deficiência), que era denominada Associação de Assistência a Criança Defeituosa e a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) (Sasaki, 2003).

Segundo Sasaki (2003), foi neste período, relacionado entre 1960 e 1980, que a sociedade passou a utilizar os termos defeituoso, deficiente e excepcional para designar as pessoas com deficiência, de modo a focalizar a deficiência em si, sem levar em conta o que esses indivíduos não conseguiam fazer como a maioria. Com isso, juntamente

com este processo, foram iniciados movimentos em defesa dos direitos das pessoas superdotadas, termo, posteriormente, substituído por pessoas com altas habilidades ou com indícios de altas habilidades, onde foi considerado que os superdotados também eram excepcionais por estarem em outra curva da inteligência humana (Sasaki, 2003).

No período de 1981 a 1987, devido a influência exercida por instituições de pessoas com deficiência, a ONU estabeleceu em 1981 o ano Internacional das Pessoas Deficientes (Sasaki, 2003). De acordo com o mesmo autor, a mudança da nomenclatura para “pessoas deficientes” contribuiu significativamente para a melhoria da imagem deste grupo, até porque, pela primeira vez o substantivo deficiente passou a ser utilizado como adjetivo e foi acrescentado o substantivo pessoas.

Para Sasaki (2003), nesse período, quando se atribuiu o valor de pessoa para o deficiente, foi possibilitado a esse grupo a igualdade de direitos sociais, um grande avanço, já que em 1980 a Organização Mundial da Saúde (OMS) havia estabelecido uma Classificação Internacional para a pessoa com deficiência, onde era considerado que todos estes indivíduos possuíam três dimensões, a saber: impedimentos, deficiências e incapacidades.

Já entre os anos de 1988 a 1993, líderes das organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo pessoa deficiente, ressaltando a relação existente entre a nomenclatura e a concepção de que toda a pessoa é deficiente (Sasaki, 2003). Com isso, passou a se utilizar o termo pessoa portadora de deficiência, pois começou a se considerar que portar uma deficiência significava fazer referência a apenas um detalhe da pessoa (Sasaki, 2003).

A partir de 1990 surge o termo pessoas com necessidades especiais, buscando substituir a nomenclatura deficiência por necessidades especiais, referindo-se não apenas a pessoas com deficiência, mas a outros indivíduos (Sasaki, 2003). Dessa forma, surgiram expressões como crianças, alunos e pacientes especiais, buscando fazer alusão a um termo que não trouxesse qualidade exclusionista para as pessoas com deficiência.

Em junho de 1994, com a Declaração de Salamanca, a educação passa a ser inclusiva para todos, tanto para as pessoas com como sem deficiência, surgindo o termo pessoas com deficiência (Sasaki, 2003).

De acordo com Sasaki (2003), em maio de 2002, em decorrência de um artigo escrito por Frei Betto para o Jornal Estado de São Paulo, é proposto o termo “portadores de direitos especiais”, afirmando que a sigla PODE exprime capacidade como

contradição ao significado de falha e imperfeição trazido pelo termo deficiente. Mas para o mesmo autor, este termo foi questionado, pois se as pessoas com deficiência exigem igualdade de direitos, a nomenclatura que faz referência a direitos especiais não é aceitável (Sassaki, 2003).

Finalmente, a partir de 1990 até os dias atuais, o termo pessoas com deficiência passou a ser o preferido, tendo como valores agregados o uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação, assim como, a responsabilidade de contribuir com as potencialidades para modificar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas com ou sem deficiência (Sassaki, 2003).

Sendo assim, foram estruturados princípios básicos para o uso da nomenclatura pessoas com deficiência, a saber: a possibilidade de não camuflar a deficiência; a exclusão da falsa idéia de que todas as pessoas possuem deficiência; a valorização das diferenças e das necessidades decorrentes da deficiência; e a capacidade de identificar nas diferenças os direitos (Sassaki, 2003).

Dessa forma, ao longo do percurso histórico, concepções foram sendo construídas em relação à pessoa com deficiência. Sendo assim, segundo a Federação Nacional das APAEs (2001), em diversos períodos da história, observam-se teorias e práticas sociais segregadoras, inclusive no que diz respeito ao acesso ao saber. Poderia se dizer que essas atividades exclusivas aconteceram com diversos grupos considerados minorias, a saber: negros, mulheres e pessoas com deficiência. Na verdade, poucos tinham o direito de efetiva participação nos espaços de construção, transmissão e criação do conhecimento, até porque esses indivíduos eram vistos, em diferentes tempos e espaços como pessoas incapazes, doentes e dignos de pena devido a sua desvantagem social e intelectual (Federação Nacional das APAEs, 2001).

Nesse processo de exclusão, os deficientes eram vistos como sujeitos que assumiam uma posição de alvos do assistencialismo e da caridade (Federação Nacional das APAEs, 2001). Portanto, ainda hoje, observam-se empresas onde a pessoa com deficiência é tratada com “piedade” e como alguém que precisa ser monitorado nas mínimas coisas por não ser capaz de pensar e de agir por si próprio. Dessa forma, verifica-se a necessidade de se partir do senso comum para o bom senso, no sentido de refletir sobre as concepções que desenvolvidas socio-historicamente promoveram a construção de diversos rótulos em relação às pessoas com deficiência (Gramsci, 1991).

Segundo Sassaki (1997), ao longo do processo histórico foram verificados quatro estágios até o estabelecimento do processo de inserção, a saber: a exclusão, a

segregação, a integração e a inclusão propriamente dita. Dessa forma, o estágio de exclusão refere-se ao período em que as pessoas com deficiência não eram tratadas como seres humanos, marcadas por desígnios espirituais e destinadas a serem tratadas com desdém e segregadas do convívio social (Sasaki, 1997).

No estágio da segregação, as pessoas com deficiência passaram a ser atendidas em instituições preparadas para receber e prestar todo tipo de serviços assistencialistas a estes indivíduos, entretanto, as pessoas com deficiência ainda eram separadas do convívio social e segregadas em hospícios, escolas especializadas e centros de reabilitação (Sasaki, 1997).

Já a integração, que corresponde ao terceiro estágio, faz menção ao período em que as crianças e os jovens com deficiência, considerados mais aptos, passaram a ser conduzidos para as escolas regulares, onde permaneciam caso fossem capazes de acompanhar as aulas (Sasaki, 1997).

Por fim, o estágio referente à inserção corresponde à época em que organizações passaram a exercer práticas inclusionistas, de modo a estabelecerem as exigências adequadas e suficientes para que os funcionários com deficiências pudessem exercer seu desempenho profissional com plenitude (Sasaki, 1997). Para Marques (apud Carvalho, 2008), empresa inclusiva é aquela que concebe e valoriza a relevância da diversidade humana através da adaptação de toda a sua estrutura, material e humana, para a adequação das condições laborais para as pessoas com deficiências⁹.

Segundo Carvalho-Freitas (2007), existem matrizes interpretativas que permeiam as concepções sobre pessoas com deficiência ao longo da história. Inicialmente, a autora considera o modelo de subsistência e sobrevivência, desenvolvido na Grécia Antiga entre o século XII e VII a.C., onde a monarquia era fundada em uma classe sacerdotal cuja influência e poder político eram hereditários.

Segundo Carvalho-Freitas (2007), a concepção de deficiência baseada na subsistência tem seu início na Grécia Antiga. A mitologia traz uma forma de se pensar a deficiência nesse período histórico, por exemplo, com o Mito de Hefestos, deus do fogo, que por ter domínio sobre os metais era responsável pela engenharia da sua construção. Entretanto, apesar de ser filho de Zeus e Hera, possuía uma deformidade nos membros inferiores, o que gerou uma atitude de rejeição por parte de Hera, pois ela o jogou no

⁹ Considerando esta reflexão acerca de empresas inclusionistas e baseando-se na concepção de Sasaki (1997) sobre inclusão, este trabalho terá como preferência o uso do termo inserção para designar o acesso das pessoas com deficiência ao ambiente laboral e escolar, pois o termo inserção não traz em si uma avaliação do processo de entrada da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

mar para que o mesmo permanecesse escondido no abismo. Porém, Hefestos foi encontrado pelas filhas do oceano que o levaram para a ilha de Lemos, na qual ele trabalhou durante vários anos como artesão, fabricando variados objetos de ferro (Carvalho-Freitas, 2007).

Certo dia, Hefestos decidiu reaver seu lugar no Olimpo, então, idealizou um trono de ouro para Hera, estruturado com uma armadilha que a tornava prisioneira. Dessa forma, ela deveria chamá-lo para libertá-la, e assim ele fez, reassumindo seu lugar na terra dos deuses (Carvalho-Freitas, 2007).

A autora especifica que nesse período histórico, predominava uma estrutura fundada em princípios agrícolas voltados para a defesa da subsistência e para a organização de uma sociedade que aspirava ao homem “belo e bom”. Sendo assim, se compartilhava uma concepção que percebia a deficiência como um indicador problemático no que diz respeito às funções essenciais que garantiam força e vitória na agricultura e na guerra. Por isso, a inserção social apenas era admitida mediante comprovação de contribuição social efetiva, principalmente, por meio do trabalho (Carvalho-Freitas, 2007).

Essa forma de ver a deficiência reaparece no período pós Segunda Guerra Mundial, os países europeus encontravam-se em situações precárias, necessitando de homens em diferentes situações para o mercado de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007). De acordo com a mesma autora, a necessidade de se utilizar homens provenientes da guerra, modificou o *status* da pessoa com deficiência, pois neste período, eles se tornaram necessários para a sobrevivência do mercado. No caso dos mutilados de guerra, considerados detentores de um capital social e cultural diferenciado, acreditava-se que, esses seriam capazes de contribuir para a subsistência e a sobrevivência da sociedade no período pós Segunda Guerra, favorecendo assim, a legalização do direito ao trabalho por parte desse grupo específico (Carvalho-Freitas, 2007). Ou seja, a inserção da pessoa com deficiência apenas aconteceria caso demonstrasse “produtividade”. Dessa forma, inicialmente, esses indivíduos eram avaliados como incapazes até terem a “capacidade” de demonstrarem através de um esforço adicional sua “eficiência”.

Esta concepção baseada na subsistência, permaneceu durante vários anos e levou a Europa Ocidental a rever seus critérios de exclusão. Além disso, ainda hoje, vislumbrando a essência do sistema capitalista, pode-se verificar a concepção de que

para ser incluída, a pessoa com deficiência precisa demonstrar sua capacidade de contribuir positivamente para o mundo do trabalho (Carvalho-Freitas, 2007).

Uma outra forma de conceber a deficiência é baseada no pressuposto de uma sociedade ideal e na função instrumental da pessoa com deficiência que inicia-se com o Período Clássico, que de acordo com Marcondes (2002), vai do século VI ao ano 322 a.C., no qual surgem as cidades-estado e a possibilidade de participação política mais ativa dos cidadãos. Começa a se estruturar uma nova ordem econômica baseada em atividades comerciais e mercantis e o pensamento mítico, vigente até então, deixa de satisfazer as necessidades sociais, devido a uma nova concepção de homem, mundo, sociedade e conhecimento. Nesse contexto, os pensamentos de Platão e de Aristóteles tiveram grande influência, pois, segundo o primeiro, o conhecimento era inato e a alma trazia a essência das coisas, que vinham obscurecidas e precisavam ser despertadas pelos filósofos. Já Aristóteles, concebia um grau máximo de conhecimento sobre a realidade como um produto da razão, já que o homem é um ser político e destinado a viver em sociedade (Carvalho-Freitas, 2007; Marcondes, 2002).

Apesar da busca por uma maior participação do cidadão na política, neste período se legitima a escravidão como necessária, e se atribui valor social às pessoas, em função da ruptura estabelecida entre trabalho intelectual e manual. Dessa forma, entende-se a deficiência como uma imperfeição, não havendo nas cidades-estado, lugar para essas pessoas, sendo mais adequado o seu abandono ou extermínio (Carvalho-Freitas, 2007).

A concepção estruturada neste momento histórico refere-se à busca de uma sociedade ideal, perfeita e saudável, com isso, o abandono da pessoa com deficiência era uma atitude natural e desejada, já que ela poderia afetar negativamente a sociedade vigente (Carvalho-Freitas, 2007). Essa concepção desenvolvida sobre a pessoa com deficiência se manifesta em outros períodos da história, como

no final do século XIX, que se utilizava de elementos positivos e darwinistas para defender o argumento de que a raça humana encontrava-se em constante evolução biológica, base da evolução moral, e que a miséria não era histórica e socialmente produzida, mas fruto da incapacidade de espíritos e corpos inferiores em se adaptar às novas condições de evolução da espécie (Limoncic *apud* Carvalho-Freitas, 2007, p.44).

Essas idéias, aliadas a processos econômicos e políticos, favoreceram o extermínio de inúmeras pessoas com deficiência durante a Segunda Guerra Mundial, em

prol da manutenção de uma concepção que valorizava a purificação racial. Além disso, justificavam estes atos pela necessidade econômica de se reduzir gastos, já que os orçamentos estavam limitados pelos tempos de guerra e as pessoas com deficiência não teriam condições de se tornarem economicamente ativas (Gallagher *apud* Carvalho-Freitas, 2007).

Segundo a mesma autora, ainda hoje são manifestadas ações que transparecem os resquícios desta concepção, como quando indivíduos se recusam a frequentar o mesmo ambiente que as pessoas com deficiência, ou quando são realizadas agressões verbais e físicas que demonstram preconceitos.

Já entre os séculos IV e XIV, emerge, na Idade Média, uma concepção de deficiência como fenômeno espiritual, principalmente, pois a Igreja, neste período, se tornou a principal instituição responsável pela educação e pela cultura. Contudo, o ensino ainda era estruturado de forma diferenciada para ricos e pobres, onde estes aprendiam apenas os ofícios e aqueles eram “premiados” pelo ensino das línguas clássicas e da lógica. Nesse contexto, a concepção sobre deficiência estava submetida à superstição, sendo entendida em alguns momentos como escolha divina e em outros como possessão diabólica, e neste caso, seria destinado à tortura ou e à fogueira. As pessoas com deficiência eram recebidas em igrejas ou conventos, principalmente, pois as primeiras instituições estruturadas para esse fim surgiram apenas no século XII (Pessotti, 1984).

A partir da institucionalização, conferida pela igreja, que favorecia os atos de caridade e abrigo em instituições não profissionais e mantidas pelas pessoas “normais”, a deficiência ganha justificação e o “*status* do deficiente passa de coisa para pessoa”, porém a igualdade de *status* não correspondeu, pelo menos até a época do Iluminismo, a uma equidade de direitos civis. Já que o não abandono apenas correspondia a uma ética cristã que não compactuava com esta ação (Carvalho-Freitas, 2007). Nessa visão, não cabia a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral, já que sua contribuição ficava limitada à prestação de pequenos serviços em abrigos, instituições asilares ou na própria igreja.

A pessoa com deficiência, neste período, era considerada como uma revelação divina utilizada para alertar aos homens sobre a manifestação dos castigos divinos e para possibilitar às pessoas “normais” realizarem atos de caridade, elevando o *status* do deficiente de coisa para pessoa (Carvalho-Freitas, 2007). Em consequência desta visão, Mantoan (2004) ressalta que, ainda hoje, grupos relacionam os indivíduos que

trabalham com pessoas com deficiência como seres santificados que renunciam de suas próprias vidas em prol do cuidado alheio, através da manifestação de compaixão, caridade e pena. Além disso, é bastante comum a demonstração pública de caridade através da exposição das pessoas com deficiência, como uma espécie de “troféu” advindo de um trabalho social com este grupo.

Outra concepção sobre deficiência desenvolvida no contexto socio-histórico surgiu no momento de ascensão do mercantilismo como novo modelo econômico, ou seja, no período de transição entre o Feudalismo e o Capitalismo (Marcondes, 2002).

Nessa época, apesar do desenvolvimento científico ainda permanecer sob o domínio da Igreja, Descartes, um dos fundadores do racionalismo do séc. XVII, através de uma separação conceitual entre “ideal mecanicista de compreensão do mundo e do corpo e uma metafísica que garantia os direitos de uma ontologia espiritualista”, consegue tirar das mãos da Igreja o domínio sobre as concepções de conhecimento de homem (Carvalho-Freitas, 2007, p.51). Dessa forma, observa-se, também, uma modificação em relação à concepção referente à pessoa com deficiência, já que inaugura-se uma concepção científica de mundo e de homem, e instaura-se a via preferencial de explicação do conhecimento, que é a matemática, adotando-se a metáfora da máquina como modelo de funcionamento do mundo. Então, dentro da visão mecanicista de mundo, o corpo do indivíduo é concebido, pela medicina, como uma máquina e a deficiência como uma disfunção de uma ou mais peças (Biachetti *apud* Carvalho-Freitas, 2007, p.52).

Sendo assim, a concepção de deficiência sofre uma transição, variando de uma revelação espiritual para uma manifestação médica, ou seja, a deficiência passa a ser vista como uma doença, cabendo aos médicos o diagnóstico e o tratamento desse desvio da normalidade em instituições especializadas. Nesse período, graças a John Locke, defensor da idéia de que o pensamento e a ação são frutos de experiência individual, o deficiente mental passa a ser percebido como um ser carente de idéias e operações intelectuais mais formais. Dessa forma, considera-se que o ensino teria a capacidade de suprir as carências, vistas como insuficiências culturais, principalmente, pois a mente, neste momento, é concebida como “tabula rasa”. Portanto, a deficiência, especialmente, a mental, mantém-se como monopólio médico até o século XX, utilizando-se como referencial as teorias calcadas na herança genética e no fatalismo biológico (Pessotti, 1984).

De acordo com Carvalho-Freitas (2008), a concepção baseada em pressupostos de normalidade compreende a percepção de indivíduos em relação ao padrão desviante das pessoas com deficiência, ocasionando consequências para as atividades laborativas, como ações inadequadas, segregação em setores específicos, maior predisposição para acidentes e problemas de relacionamento.

Então, a visão em relação à pessoa com deficiência se modifica consideravelmente, no sentido de concebê-la como um indivíduo doente e não mais como vítima de um poder sobrenatural. Segundo Marques e Oliveira (2003), quando a sociedade moderna passa a ser descrita como normatizadora, o fato contribui para a adoção da concepção de deficiência como desvio da norma.

O conceito de normalidade como forma de pensamento predominante permaneceu no Brasil entre as décadas de 60 e 80, no entanto, ainda é encontrado na atualidade, especialmente, quando se observa a colocação de pessoas com deficiência em escolas ou instituições especializadas, mesmo que seja para obter uma possível reabilitação e posterior integração em atividades sociais (Omote *apud* Carvalho-Freitas, 2007). Dessa forma, apesar de uma visível tentativa de mudança dos paradigmas que regem as concepções sobre deficiência, a perspectiva de inserção social, nessa concepção baseada em pressupostos de normalidade, ainda permeia na busca da minimização dos desvios em prol do alcance dos critérios de normalidade, reforçando a concepção neoliberal que conceitua deficiência como um problema de não-produtividade e não-eficiência causado por um fenômeno fundamentalmente individual.

Pode-se, também verificar essa forma de concepção nas práticas de inclusão em postos de trabalho, decorrentes da tentativa de cumprimento das cotas, onde são alocadas pessoas com deficiência no ambiente organizacional, tendo como base a segregação em cargos específicos, de menor valor ou que contribuam para o marketing da empresa, até porque, como a pessoa com deficiência é um ser “desviante”, precisa se adequar às exigências do ambiente de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007), não se levando em consideração suas potencialidade para o labor¹⁰.

Outra concepção de deficiência desenvolvida no contexto socio-histórico teve sua origem no século XX, marcado pela produção industrial, pelo desenvolvimento da tecnologia e da informação, pela acumulação de capital, por crises e mudanças e pelo movimento das minorias em busca da manutenção dos direitos civis. Sendo assim, nesta

¹⁰ Este trecho pôde ser analisado a partir da observação empírica, algo que deverá ser avaliado a partir da análise dos instrumentos e comprovação das hipóteses.

época são criadas instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação, com isso, diversas Organizações Intergovernamentais passam a sustentar a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007).

Vislumbra-se, então, um conjunto de interesses, onde as pessoas com deficiência se estabelecem e reivindicam igualdade de oportunidades e garantia dos direitos civis, o Estado necessita reduzir despesas públicas, inclusive no que diz respeito ao seguro social das pessoas com deficiência e as organizações mundiais pressionam pela defesa dos direitos humanos das minorias (Carvalho-Freitas, 2007; Goss, Goss e Adam-Smith, 2000).

Dessa forma, manifesta-se uma nova concepção de deficiência, baseada nos pressupostos da inclusão social, em que há um deslocamento do foco da deficiência como atributo das pessoas que a possuem, para a sociedade, que permeada pela diversidade, precisa repensar suas deficiências e construir condições para que sejam respeitadas as diferenças e sociabilizadas as oportunidades para todas as pessoas, com e sem deficiências (Carvalho-Freitas, 2007).

Nessa conjuntura, são desenvolvidos, através da ciência, novos equipamentos capazes de aprimorar a autonomia e a Qualidade de Vida das pessoas com deficiência nos variados ambientes. Além disso, são formuladas leis que, objetivando viabilizar a plena participação de todos na esfera social, regulamentam a acessibilidade aos espaços públicos. Com isso, a inclusão social ganha espaço no discurso dominante e o modelo de deficiência como característica individual passa a ser concebido como um fenômeno contingencial capaz de influenciar nas ações sociais (Carvalho-Freitas, 2007). Dessa forma, a partir desse momento, vislumbra-se uma possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho a partir da valorização de suas potencialidades, mesmo que ainda se manifeste apenas em um discurso ideológico.

Essa concepção baseada em pressupostos da inclusão favorece a aprovação políticas públicas que contribui para a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em decorrência dessas políticas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, surge na atualidade uma nova forma de ver a deficiência, baseada em uma perspectiva técnica, que tem como foco a percepção das pessoas em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. Alves e Galeão-Silva (2004) identificam um deslocamento da visão de diversidade como problema social para uma questão técnica necessária de ser gerenciada como um recurso dentro das organizações.

Dessa forma, a gestão da diversidade, dentro das organizações, passou a ser concebida como uma estratégia capaz de contribuir para o aprimoramento da vantagem competitiva das empresas (Carvalho-Freitas, 2007; Hanashiro, 2005; Heinski, 2004; Cox e Blake, 1991). Quando a diversidade passa a ser vista como vantagem competitiva, começa-se a colocar os grupos inseridos, principalmente, a pessoa com deficiência, como uma ferramenta estratégica capaz de gerar cooperação e sucesso grupal, favorecendo o desempenho organizacional (Heinski, 2004; Gil, 2002; Dadfar e Gustavsson, 1992).

Sendo assim, uma visão tem se tornado significativa nas discussões sobre gestão da diversidade, a saber: a concepção de que este trabalho possibilita vantagem competitiva para as organizações, principalmente, pelo aumento do lucro proveniente da melhoria da imagem organizacional no mercado, trazida sob o paradigma de responsabilidade social. Além disso, entende-se que o trabalho das pessoas com deficiência não só supera expectativas, como também, pode melhorar o clima organizacional (Gil, 2002). Nesse contexto, a pessoa com deficiência passa a ser vista como um instrumento promotor de lucro para o capitalismo, favorecendo, mais do que nunca, a ideologia hegemônica imposta pelo neoliberalismo.

Carvalho-Freitas (2007) dividiu a concepção baseada na matriz técnica em quatro fatores, visando analisar mais efetivamente a forma como os gestores concebem a inserção e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência no trabalho, a saber: percepção em relação ao desempenho, benefícios da contratação, percepção do vínculo e necessidade de treinamento para a eficaz inclusão das pessoas com deficiência.

A percepção de desempenho refere-se à maneira como as pessoas concebem a relação existente entre desempenho, produtividade e qualidade de trabalho das pessoas com deficiência e as estratégias competitivas da organização. A percepção de vínculo focaliza a forma como os indivíduos analisam a interação entre comprometimento e estabilidade no emprego das pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007). A percepção sobre os benefícios de contratação analisam o impacto da inserção das pessoas com deficiência sobre a imagem da empresa junto aos clientes internos e externos e sobre o clima organizacional. Já a percepção sobre a necessidade de treinamento refere-se à visão dos indivíduos acerca da necessidade de treinamento das chefias e dos funcionários para a efetivação da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007).

Buscando garantir esse processo de inserção, a empresa precisa adequar os procedimentos de atração, seleção e planos de cargos, proporcionando igualdade de oportunidades a todas as pessoas independente das diferenças (Carvalho-Freitas, 2007). Portanto, para que as organizações possam trabalhar com a gestão da diversidade com todas as suas peculiaridades, ela precisa modificar a cultura do ambiente empresarial através da adequação dos propósitos organizacionais.

As concepções estruturadas ao longo da história a respeito das diferenças, principalmente anatômicas e intelectuais, foram responsáveis pela formação de diversos paradigmas a respeito das pessoas com deficiência, que levaram direta ou indiretamente ao desenvolvimento de preconceitos e segregações. Situações são verificadas, onde ainda se observavam ações de gestores e funcionários em relação às pessoas com deficiência, focadas em concepções historicamente desenvolvidas que afetam o processo de inserção efetiva desse grupo. Sendo assim, essas concepções que interferem nas ações de inclusão precisam ser analisadas buscando levantar reflexões sobre a práxis e sobre a necessidade de mudança da atitude.

A análise da história se faz relevante, no sentido de tornar compreensível as condições responsáveis pela construção das concepções no ambiente organizacional, que determinaram e determinam as respostas humanas frente à deficiência. Dessa forma, a história não pode ser avaliada como algo linear que poderia ter-se desenvolvido de uma maneira diferenciada, mas como perspectivas que se analisadas em inter-relação podem contribuir para o norteamento de diferentes caminhos e para a efetiva inserção da pessoa com deficiência.

A história manifesta processos, que em sua essência, contribuíram para ações de discriminação e de segregação das pessoas com deficiência em diversos setores, a saber: possibilidades efetivas de acesso ao ensino regular e à preparação profissional, gerando como consequência, limitações no que diz respeito à inserção e permanência no ambiente laboral, além de obstáculos trazidos por uma sociedade, que em sua história, não aprendeu a lidar com a diversidade apenas como uma diferença. Com isso, observam-se situações onde as políticas públicas obrigam à inserção, mas não são capazes de modificar concepções nem de garantir a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As concepções desenvolvidas historicamente, o despreparo de gestores e funcionários e a falta de possibilidades profissionais geradas pela pouca oportunidade de acesso ao sistema regular de ensino, contribuem, de forma incisiva, para as

limitações nas práticas de inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, gerando tanto a segregação em setores específicos da empresa como a alta rotatividade desse grupo especial.

Pesquisas precisam levar em consideração as concepções desenvolvidas historicamente, ressaltando os processos de inserção, a fim de levantar reflexões acerca da necessidade de se educar gestores e funcionários sobre a possibilidade de romper com paradigmas e sobre a relevância de se modificar visões preconcebidas que não levam em consideração as capacidades das pessoas com deficiência. Dessa forma, tanto o termo deficiência como as ações frente a esses indivíduos especiais sofreram influências das concepções desenvolvidas historicamente acerca das pessoas com deficiência, gerando processos de discriminação e exclusão, ou mesmo, atitudes assistencialistas por se avaliar este grupo como incapaz.

Devido às exigências de práticas inclusionistas geradas por políticas públicas e pelas exigências promocionais das organizações frente ao mercado, muitas empresas têm realizado a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral, porém organizações ainda não podem ser consideradas inclusivas, pois não se preocupam plenamente com as adaptações materiais e humanas do contexto laboral para receber o indivíduo com deficiência.

Organizações exercem processos de inserção, porém gestores e funcionários baseiam suas ações em concepções que vão desde a deficiência vista como subsistência até os pressupostos baseados nas necessidades de treinamentos, entretanto, caso não haja uma inter-relação significativa e coerente entre a cultura organizacional, as condições humanas e materiais da empresa e a visão que os funcionários possuem acerca da deficiência, dificilmente a inserção acontecerá em toda a sua plenitude e o trabalho não trará qualidade de vida para as pessoas com deficiência.

O QUE APONTA A LEGISLAÇÃO

As políticas públicas inclusionistas surgiram com o objetivo de minimizar as desigualdades deixadas pela história, de modo a promover o pleno exercício da cidadania. Na verdade, desde que foram aprovadas as leis, houve um aumento na quantidade de vagas para pessoas com deficiência por parte das empresas públicas e

privadas (Carvalho-Freitas, Marques e Scherer, 2004; Coutinho, 2006, Carvalho-Freitas, 2007). O fato ainda poderia ser resultado da multa estabelecida para as empresas que não cumprissem a lei, mas o fato é que a obrigatoriedade acabou fazendo com que as pessoas com deficiência pudessem ter novas possibilidades no mundo do trabalho (Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007; Coutinho, 2006; Fleury, 2000). Sendo assim, esse processo trazido pelas políticas públicas pode desenvolver novas formas de apreensão da realidade em relação às pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007; Fellows, 2005).

A construção do conhecimento se revela como possibilidade política quando voltada para a transformação social e para a compreensão do trabalho, se manifestação própria da existência do ser humano, independente das diferenças (Carvalho-Freitas, Marques e Scherer, 2004; Alves e Galeão-Silva, 2004; Quaresma, 2002). Portanto, faz-se necessário considerar a legislação que fundamenta as políticas públicas inclusionistas, não como algo estruturado hierarquicamente, mas como conquista proveniente de intensas lutas de movimentos e instituições sociais voltadas para a reflexão sobre a inserção das pessoas com deficiência nos diversos espaços, o que gerou uma fundamentada gama de leis que procuravam legitimar esse processo. (Federação Nacional das APAEs, 2001).

Quaresma (2002) afirma que o princípio que rege a igualdade não admite uma concepção de mundo individualista, pois todos os indivíduos precisam estar incluídos socialmente, economicamente e politicamente. Com isso, a Constituição Federal de 1988, impulsionada pelos movimentos sociais começou a reservar um espaço significativo para as pessoas com deficiência. Conforme esta mesma autora, a Constituição Federal de 1988 preconizou em artigos e incisos a garantia do cumprimento de diferentes direitos às pessoas com deficiência, como a obrigatoriedade de cuidado com a saúde e com a assistência pública, a necessidade de proteção e integração social¹¹, o atendimento educacional especializado preferencialmente na rede regular de ensino, a adaptação de locais para o trânsito das pessoas com deficiência e o acesso garantido ao trabalho em empresas públicas e privadas.

¹¹ Para Quaresma (2002), quando a constituição se refere à proteção e integração da pessoa com deficiência ela ressalta certo paternalismo, levando a interpretação de que o cidadão com deficiência precisa ser cuidado como um objeto e não como um ser dotado de direitos.

Segundo Quaresma (2002), a constituição ressalta a relevância de se assegurar a inserção plena da pessoa com deficiência na vida econômica e social, através do desenvolvimento de suas potencialidades, favorecendo a estimulação precoce e a garantia do ensino fundamental, médio e profissionalizante, obrigatórios, gratuitos e sem limite de idade. Entretanto, apesar de haver uma predisposição legislativa para a inserção da pessoa com deficiência no ambiente escolar, esta autora sustenta as dificuldades para a colocação efetiva desses indivíduos no mercado de trabalho, pois a pessoa com deficiência, muitas vezes, não se encontra plenamente qualificada para a função que irá exercer, ficando a mercê da proteção da norma constitucional.

De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), em consonância com o aumento da contratação de pessoas com deficiência em decorrência da obrigatoriedade da lei e devido às multas, manifestou-se, progressivamente, um discurso gerencial onde a negação da discriminação assumiu um processo de racionalização que afirma não haver preconceito contra as pessoas com deficiência, com isso, as organizações justificam suas escolhas, ressaltando a escassez de pessoas com deficiência qualificadas para o exercício eficaz das ocupações consideradas de maior valor.

Apesar da dificuldade ocasionada pela problemática da qualificação, a constituição prevê um percentual dos empregos públicos para pessoas com deficiência, além da Lei de Cotas, que preconiza uma porcentagem das vagas nas empresas privadas para estes indivíduos dotados de diferentes capacidades e limitações (Quaresma, 2002). Sendo assim, segundo a mesma autora, a pessoa com deficiência deverá ter seus direitos garantidos, de modo a receber igualdade de oportunidades sem privilégios ou paternalismos.

Ainda que vigore uma legislação voltada para a inserção efetiva das pessoas com deficiência em todos os ambientes sociais, observa-se a necessidade de compreensão sobre a sua implementação, pois para a implantação de uma política pública, faz-se necessária à avaliação das regras vigentes no mercado de trabalho para modificações e adaptações, já que a inserção de um dispositivo de lei não garante a verdadeira inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Pastore, 2000).

Segundo Néri *et.al.* (2003), o grupo de pessoas com deficiência é pioneiro em algumas conquistas sociais, como a Lei de Cotas e as políticas de Assistência Social que garantem a essas pessoas que possuem baixa renda, um salário mínimo mensal. Dessa forma, existe uma tentativa de romper com as diversidades históricas através de um tratamento desigual em relação a esse grupo, mas acima de tudo, para Neri *et.al.* (2003)

torna-se importante valorizar mais as potencialidades que as carências dos indivíduos que possuem alguma limitação.

Apesar das inúmeras leis estruturadas neste sentido, as políticas públicas ainda se concentram na concessão de benefícios e na obrigatoriedade das empresas em contratarem uma cota de pessoas com algum tipo de deficiência em consonância com o número de empregados (Pastore, 2000). Entretanto, independentemente da legislação vigente, o processo de inclusão encontra oposição nas limitações e obstáculos historicamente criados pela sociedade, dessa forma, somente se as políticas públicas conseguissem remover efetivamente as concepções desenvolvidas acerca da deficiência e rompessem com as barreiras da desigualdade seria possível verificar apenas as diferenças. Portanto, poderia se entender a deficiência como uma consequência social e não como um problema individual (Pastore, 2000).

Em relação ao processo de acessibilidade¹², pode-se citar a lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece as normas gerais para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. O Artigo 1º da referida lei, por exemplo, preconiza o acesso mediante a eliminação de barreiras¹³ e obstáculos em todos os espaços, no mobiliário urbano, na construção e reforma dos edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. A lei de acessibilidade estabelece, em seus capítulos, regras básicas para a supressão das barreiras nos elementos da urbanização, no projeto e na localização do mobiliário urbano, no acesso aos edifícios públicos, privados e de uso coletivo, nos veículos de transporte coletivo e nos sistemas de comunicação e sinalização (Federação Nacional das APAEs, 2001).

Pode-se considerar que, conforme determina a lei, não deve existir quaisquer barreiras, físicas ou não, de acesso às pessoas, sejam quais forem as diferenças. Portanto, um questionamento deve ser levantado acerca dos obstáculos que ainda existem e que, muitas vezes, impossibilitam a integração da pessoa com deficiência, já que a igualdade de direitos não se manifesta em todos os sentidos e o obstáculo não se encontra na diferença trazida pela deficiência, mas nas dificuldades criadas pelos ambientes sociais. Isso pode ocorrer a partir de concepções sócio-historicamente construídas, em outras palavras, no nível do discurso se afirma não haver preconceitos,

¹² “Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.” (Art. 2º, Inc. I)

¹³ “Qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas.” (Art. 2º, Inc. II)

mas que concepções verdadeiramente fundamentam as ações frente às diferenças? (Quintão, 2005)

Esses paradigmas construídos historicamente, manifestam-se não apenas na promoção da acessibilidade, mas especialmente, no ambiente laboral. Muitas vezes, não se observa em cargos de destaque e com altos salários pessoas consideradas com algum tipo de limitação (Caruso, 2007, Carvalho-Freitas, 2007, Richard; Barnett; Dwyer e Chadwick, 2004; Alves e Galeão-Silva, 2004; Gil, 2002). Porém, apesar disso, a Constituição Federal preconiza em seu art.7, inciso XXXI que não deve existir nenhum tipo de discriminação em relação a salário ou critérios de admissão da pessoa com deficiência. Qual é, então, o vácuo existente entre a lei e a sua efetiva aplicação? Por que as políticas públicas não conseguem ser concretizadas em toda a sua plenitude?

De acordo com o sistema de cotas as empresas precisam contratar pessoas com deficiência habilitadas e capacitadas, mas observa-se um problema no sentido de escassez de programas que expandam o acesso à educação e à formação profissional desses indivíduos, até mesmo um apoio mais direto de órgãos públicos, universidades, empresas e ONGs especializadas (Pastore, 2000).

A Declaração de Salamanca de 1994, com a discussão dos direitos humanos, já preconizava regras sobre a igualdade das pessoas com deficiência, estabelecendo um sistema integral de educação que favorecesse políticas e práticas em Educação Especial. Os representantes envolvidos na Conferência Mundial de Educação Especial, realizada em junho de 1994, reafirmaram o compromisso com a educação para todos, em urgência para as pessoas com deficiência, oferecendo novas oportunidades para as mesmas. Então, a educação deveria levar em conta a diversidade na satisfação de todas as suas necessidades e no desenvolvimento dos professores no sentido de favorecer a expansão de escolas inclusivas (UNESCO, 1998).

A UNESCO (1998), também reforça a necessidade de incentivo às comunidades acadêmicas estimulando a pesquisa, pois, afinal, toda política pública precisa vir de uma demanda social e ser fundamentada por dados. Dessa forma, as práticas baseadas em rigorosas evidências científicas poderão dar suporte a possíveis transformações sociais (Carvalho-Freitas, 2009; Bahia e Santos, 2008; Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2007; Martinez, 2008; Camino, Viana e Larrain, 2008; Lino e Cunha, 2008; Bryen, Potts e Carey, 2007; Carvalho-Freitas, 2007; Tanaka, 2007; Coutinho, 2006; Tanaka e Manzini, 2005; Rice, Nakayama e Heiser, 2004; Batista, 2004; Alves e Galeão-Silva, 2004; Hinton, 2003; Batista, 2003; Néri *et.al*, 2003). Na verdade, a própria lei, nº 7.853/89

ressalta a importância do incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em relação à pessoa com deficiência, por todas as áreas do conhecimento, em seu Inciso IV.

Somente a partir da Constituição Federal de 1988 é que a responsabilidade pela inserção das pessoas com deficiência deixa de ser realizada exclusivamente pelas instituições especializadas para serem compromisso, também, do Estado, da sociedade civil e das instituições privadas, através da garantia do direito de igualdade e cidadania a todas as pessoas (Suzano *et. al.*, 2008).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006), cerca de 10% da população possui algum tipo de deficiência (dados da OMS), mas, apesar de ser um grupo marginalizado pelo poder público, ao longo das últimas três décadas, vêm galgando o reconhecimento de seus direitos enquanto cidadãos. Sendo assim, o estatuto prevê a estruturação de normas e critérios para a inclusão efetiva da pessoa com deficiência, além do estabelecimento de diretrizes para o pleno exercício dos direitos individuais e coletivos.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006) define deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Sendo assim, deficiência física seria a alteração parcial ou completa de uma ou mais estruturas do corpo, ocasionando o comprometimento da função física holística do ser humano. A deficiência auditiva pode ser analisada como a perda parcial ou total das capacidades de compreensão sonora, enquanto a deficiência visual afere uma acuidade visual igual ou inferior a 20-200 no melhor olho, após a melhor correção (Estatuto da Pessoa com Deficiência, 2006).

Ainda, segundo Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006), a deficiência mental¹⁴ se refere a um funcionamento inferior do intelecto, em relação à média, para tanto, a mesma deve se manifestar antes dos dezoito anos e precisam trazer limitações à duas ou mais habilidades adaptativas, tais como: comunicação, habilidades sociais, cuidado pessoal, saúde e segurança, utilização da comunidade, lazer, trabalho e habilidades acadêmicas. Por fim, de acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006), a deficiência múltipla compreende a associação entre duas ou mais deficiências.

Buscando assegurar a garantia dos direitos desses indivíduos, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006), prevê em seu artigo terceiro, ações voltadas para

¹⁴ Chamada atualmente de deficiência intelectual.

melhoria da qualidade de vida desse grupo especial. Portanto, o inciso primeiro estabelece apoio especial de profissionais técnicos e elementos que auxiliem na compensação das limitações motoras, sensoriais ou intelectuais, favorecendo a autonomia e a inclusão social. O inciso segundo propõe ajudas técnicas através de produtos, instrumentos e equipamentos adaptados, projetados para aprimorar a superação das barreiras de comunicação e de mobilidade, garantindo a autonomia total ou assistida. Já o inciso terceiro, estabelece procedimentos especiais por meio de instrumentos utilizados para auxiliar o indivíduo devido ao seu grau de deficiência, oferecendo apoio caso sejam exigidas condições peculiares para o desenvolvimento de atividades laborais, tais como: jornada variável e horário flexível (Estatuto da Pessoa com Deficiência, 2006).

Para o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006), o estado, a família e a sociedade devem assegurar, a esse grupo, a efetivação dos direitos referentes à saúde, alimentação, moradia, educação, trabalho, previdência social, transporte, acessibilidade, turismo, cultura e avanços tecnológicos e científicos, portanto, as pessoas com deficiência jamais podem ser alvo de discriminação.

Em relação à educação, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006) prevê a matrícula obrigatória de todas as pessoas com deficiência em instituições públicas ou privadas de ensino, bem como a adaptação das escolas e do currículo ao atendimento de todas as especificidades. Tanto a educação básica como o ensino superior deverão promover os meios necessários para a acessibilidade física e de comunicação, através da adequação dos recursos administrativos, didáticos e pedagógicos. Dessa forma, além da instituição de uma cota de 5% nas Universidades públicas e privadas para pessoas com deficiência, deve ser estruturado apoio necessário às atividades, inclusive, provas adaptadas.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (2006) também preconiza, em consonância com a Constituição Federal (1988), a reserva de vagas no mercado de trabalho, para pessoas com deficiência, no âmbito da administração pública, tanto a nível federal, como estadual e municipal, obedecendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência. Em conformidade com o processo de inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral, a Lei Estadual 7.875/00 estabeleceu, para este grupo, um percentual de 5% dos cargos da Administração Pública no estado do Paraná e a Lei Municipal 7.600/91 reservou 5% dos cargos da Administração Pública do Município de Curitiba às pessoas com deficiência.

Na Declaração de Salamanca (1994) foi discutida a normalidade das diferenças humanas e a necessidade de se instituir processos de aprendizagem adaptados, pois escolas centradas nos alunos deveriam incentivar uma sociedade baseada no povo. Portanto, desenvolvidas essas concepções os indivíduos poderiam construir uma sociedade que volta sua atenção para as potencialidades e não para as limitações das pessoas com deficiência (UNESCO, 1998).

De acordo com Jannuzzi (2004), que analisa a evolução da educação para a pessoa com deficiência, na história da educação brasileira, as preocupações e modificações referentes aos processos educacionais estavam intimamente ligadas às necessidades e desejos das classes dominantes. Dessa forma, a educação popular foi se estruturando à medida que se tornou interessante para a subsistência e o desenvolvimento dos donos dos meios de produção. Assim como em relação pessoa com deficiência que inicialmente era escondida, devido a interesses particulares voltados para a manutenção dos cofres públicos, através da redução de asilos e manicômios e em consequência de sua inserção no mercado de trabalho, buscaram-se iniciativas em relação à escolas para os considerados “anormais”. Apesar disso, seriam selecionados e avaliados segundo um critério de normalidade predefinido, favorecendo um processo de rotulação frente a essas pessoas.

Para a autora, a educação das crianças com deficiência fundamentou-se através das consolidações institucionais referentes às concepções liberais que marcaram o final do século XVIII e o início do século XIX. Em conformidade com as novas concepções liberais e em contradição às estatísticas de períodos anteriores, verificou-se que no ano de 1878 haviam apenas 2% da população escolarizada, ainda que a Constituição de 1824 preconizasse educação primária e gratuita para todos. Apesar disso, a mesma Constituição, no Título II, Artigo 8º, faz distinção quando priva o adulto dotado de incapacidade física e moral de exercer qualquer direito político (Jannuzzi, 2004). Dessa forma, tanto a educação como a possibilidade de exercer os direitos básicos de um cidadão foram cerceados das pessoas com deficiência durante muitos anos inclusive pela legislação, o que poderia ser responsável por diversas problemáticas observadas ainda hoje.

Segundo o Parecer nº 11/2000-CEB/CNE¹⁵ (*apud* Federação Nacional das APAEs, 2001), ainda hoje, a igualdade e a desigualdade continuam tendo relação com o

¹⁵ Câmara de Educação Básica/Conselho Nacional de Educação.

trabalho, seja ela mediata ou imediata, com isso, existe uma exclusão das antigas e novas oportunidades de trabalho para os excluídos historicamente do saber, necessitando estabelecer reflexões acerca do processo de inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral. Dessa forma, caberia à pesquisa levantar análises acerca da inclusão no ambiente educacional e industrial, buscando artifícios para que as pessoas com deficiência não se tornem vulneráveis a novas formas de distinção (Batista, 2002).

Segundo a UNESCO (1998), existem milhares de adultos com deficiência que não tiveram acesso ao mínimo da educação básica, algo que precisa ser atentado quando se discute sobre a necessidade de mão-de-obra especializada, pois há alguns anos, devido às concepções desenvolvidas historicamente, poucas crianças com deficiência tinham acesso às instituições regulares de ensino. Com isso, ao longo da história foram criados padrões de pensamento e comportamento que favoreceram o domínio da classe dominante e que excluíram a parcela que manifestava condutas dissonantes (Carvalho-Freitas, 2007; Alves e Galeão-Silva, 2004; Néri, 2003; Batista, 2002). Isto aconteceu e acontece por uma gama de valores e normas que condicionam a sociedade na formação de diferentes concepções relacionadas a um determinado período histórico (Jannuzzi, 2004).

De acordo com Pastore (2000), não basta estruturar regras assistencialistas e aperfeiçoar a fiscalização, o importante é criar mecanismos eficazes de eliminação e redução das barreiras discriminatórias. Buscando favorecer esse processo de valorização da diversidade, as políticas públicas precisam produzir, nas instituições, trabalhos de responsabilidade social, onde a inclusão possa ser promovida em todos os ambientes sociais, principalmente, nos segmentos estigmatizados, contribuindo assim, para a modificação cultural da sociedade (Neri *et.al*, 2003).

Conforme a lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, inciso III, deve haver modificações que promovam significativas intervenções na área da formação profissional e no trabalho, no sentido de garantir relevante apoio governamental à formação profissional das pessoas com deficiência, possibilitando o empenho do Poder Público em relação ao surgimento e à manutenção de empregos para este público especial. Para tanto, a lei estabelece a necessidade de promover ações eficazes, para sua inserção nos setores públicos e privados, baseadas numa legislação específica que discipline a reserva de vagas no mercado de trabalho e numa fiscalização que promova o cumprimento das normas estruturadas.

Visando complementar essa visão, o Capítulo III do Decreto nº 3.298/99 estabelece diretrizes da Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência, a saber: estabelecer mecanismos que favoreçam a inclusão social desses grupos em todos os setores respeitando as diferenças; ampliar as alternativas de inserção econômica dessas pessoas através da qualificação profissional e da incorporação no mercado de trabalho; e, garantir o efetivo atendimento das suas necessidades sem evidenciar ações de cunho assistencialista.

A fim de garantir de maneira mais efetiva a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, foi desenvolvida a lei nº 8.213/91 que estabeleceu as bases para este processo de inclusão. O Artigo 93, por exemplo, preconiza que a empresa com 100 empregados ou mais deve preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência e habilitadas. Sendo assim, a proporção se estabelece da seguinte forma: até 200 empregados 2%, de 201 a 500 3%, de 501 a 1000 4%, e de 1001 em diante 5%. Devendo ser respeitada até no caso de rotatividade de pessoal, onde, segundo o Parágrafo 1º, uma função que sofreu dispensa de um trabalhador reabilitado ou deficiente deve ser substituída por uma pessoa em condições semelhantes.

A legislação é suficientemente clara quando se refere à necessidade das empresas se adequarem às limitações dos funcionários e não o inverso. Porém, muitas vezes, o que se observa são barreiras, sejam elas arquitetônicas, instrucionais ou comportamentais¹⁶. Então, segundo a Federação Nacional das APAEs (2001), faz-se necessário despertar a consciência da sociedade e da classe empresarial para a inserção da pessoa com deficiência no ambiente social e organizacional em igualdade de condições.

Porém, essa igualdade de condições apesar de determinada na lei acaba por incorrer em problemas e falhas de implementação efetiva. Em outras palavras, apesar do Artigo 33 do decreto nº 3.298/99 estabelecer que a orientação profissional deva ser desenvolvida levando-se em consideração as potencialidades da pessoa com deficiência, através de uma equipe multifuncional que leve em consideração a educação escolar recebida e a receber, as expectativas de promoção social e as possibilidades de emprego existente em cada caso e as motivações para a inclusão das pessoas com deficiência não acontecem plenamente. São analisadas as necessidades do mercado de trabalho, mas o

¹⁶ Refere-se aos comportamentos dos funcionários e dos gestores que lidam com as pessoas com deficiência e que são guiados por concepções desenvolvidas historicamente.

que se verifica são empresas que ou utilizam a pessoa com deficiência em cargos que favoreçam a imagem organizacional ou os colocam em funções consideradas menos importantes por entenderem que a deficiência afetaria diretamente sua capacidade e sua produtividade (Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007; Coutinho, 2006; Alves e Galeão-Silva, 2004).

De acordo com Coutinho (2006), para se atingir a Lei de Cotas faz-se necessário instituir políticas efetivas de valorização da diversidade dentro das organizações, indo além das pequenas práticas de ação afirmativa que objetivam aprimorar o marketing interno e externo a partir de políticas compensatórias. Entretanto, para o mesmo autor, empresas brasileiras têm procurado estruturar ações voltadas para a busca de resultados positivos para os seus acionistas, através do desenvolvimento de uma cultura baseada no investimento das diferenças como vantagem competitiva significativa.

De acordo com Agócs e Burr (apud Fleury, 2000), na década de 1960 foi instituído o termo *Affirmative Action*, nos Estados Unidos, onde ficou determinado que as empresas que tivessem relação com o governo ou dele recebessem recursos e benefícios deveriam avaliar a diversidade existente na rede de funcionários, de modo a equilibrar a quantidade dos grupos minoritários. Porém, segundo os mesmos autores, apesar das possibilidades de inserção da diversidade no ambiente laboral, a pessoa com deficiência apenas começou a ser considerada neste processo a partir de 1991.

De acordo com Carvalho-Freitas, Marques e Scherer (2004), o princípio do movimento pela luta dos direitos das pessoas com deficiência teve seu ápice após a Segunda Guerra Mundial, devido à elevação do número de indivíduos com limitações físicas por razão do grande contingente de militares mutilados pelas batalhas. Além disso, segundo estes autores, os militares eram considerados heróis de guerra, portanto, dispunham de grande estima frente à sociedade, o que favorecia a possibilidade de se fundamentar uma nova discussão no que se refere à pessoa com deficiência, que antes ficava limitada a relação sobre inclusão e exclusão.

Além disso, de acordo com Kuenzer (1995), o trabalhador, seja ele com ou sem deficiência, precisa desenvolver constantemente sua consciência política, para tanto, faz-se necessário estruturar um processo pedagógico que valorize o crescimento do indivíduo dentro do sistema produtivo. Dessa forma, os funcionários devem viabilizar, através da prática laboral, a análise de seus direitos e o conhecimento crítico relacionado à disciplina e a exploração do operariado.

A análise da legislação para a compreensão do aumento do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é imprescindível, pois a obrigatoriedade trazida pelas leis de Cotas e de Acessibilidade e o pagamento de multas proveniente do seu não cumprimento contribuíram significativamente para o aumento do número de vagas para pessoas com deficiência em empresas públicas e privadas, modificando a realidade do mercado de trabalho. A legislação que fundamenta a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apesar de contribuir para um avanço na participação desse grupo especial nos diversos espaços, ainda é entendida como uma benesse e não como um direito conquistado a partir de intensas lutas sociais ao longo do processo histórico.

Apesar do aumento da contratação de pessoas com deficiência, em decorrência da legislação, e mesmo, devido às políticas públicas que preconizam o acesso e a permanência desse grupo em instituições regulares ou especializadas de ensino, muitas pessoas com deficiência, ou não são contratadas ou não permanecem no emprego, sob alegação de falta de capacitação pessoal e profissional. Em outras situações, quando permanecem no mercado de trabalho ficam restritas a funções de menor relevância, pois são considerados por gestores e funcionários, indivíduos com capacidades limitadas. Sendo assim, a estruturação de uma política pública não garante, à priori, a modificação de concepções e de atitudes.

As políticas públicas voltadas para a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral, têm encontrado diversos entraves e, talvez, o maior deles esteja relacionado a um passado de exclusão desse grupo nas instituições regulares de ensino e em escolas especiais, pois, durante anos, devido a concepções historicamente instituídas as pessoas com deficiência ficaram limitadas a estabelecimentos especializados que não se preocupavam com a preparação para o trabalho nem para a consciência política crítica, formando indivíduos considerados pelo mercado como incapazes para o labor.

A legislação vigente preconiza tanto a igualdade de condições de acesso e de permanência nas instituições escolares e nos ambientes organizacionais para pessoas como deficiência, como determina a adequação das condições materiais e humanas para o recebimento pleno dessa clientela. Entretanto, apesar da letra da lei, gestores, funcionários e profissionais da educação ainda manifestam atitudes inconsistentes para lidar com as diferenças, seja por desconhecimento ou por concepções preestabelecidas historicamente que afetam o processo de inserção. Dessa forma, faz-se necessário estruturar ações educativas que levem gestores e funcionários a modificarem sua relação

com as diferenças, valorizando a diversidade em todas as peculiaridades e não limitando suas ações a práticas assistencialistas.

OS EFEITOS DAS CONCEPÇÕES DESENVOLVIDAS HISTORICAMENTE SOBRE OS PARADIGMAS QUE DESENCADAIAM AS AÇÕES DA SOCIEDADE: UMA ABORDAGEM MARXISTA

O ritmo das mudanças em nosso mundo tem se tornado cada vez mais acelerado. Dessa forma, a globalização e o avanço da tecnologia exigem reformulações na maneira de pensar e de estruturar de organizações em resposta à crítica ao capitalismo, às suas crises mundiais e às necessidades alienadas e consumistas propostas e desenvolvidas pelas classes dominantes (Dupas, 2000; Viera, 2000; Beck, 1999; Matoso, 1995 Leite, 1991). Sendo assim, pode-se observar o reflexo das visões dominantes desenvolvidas socio-historicamente, inclusive, na relação entre gestor e pessoa com deficiência no ambiente de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007, Coutinho, 2006; Alves e Galeão-Silva, 2004; Néri *et.al.*, 2003; Batista, 2002; Quaresma, 2002).

As organizações estabelecem suas ações a partir de imagens estruturadas em diferentes contextos socio-históricos. Portanto, cabe aos pesquisadores analisarem as concepções que fundamentam a administração das diferentes empresas, de modo a compreenderem a concretude dos fenômenos responsáveis pela formação de metáforas que baseiam o fazer laboral.

A fim de analisar efetivamente a concepção que cerca os gestores, frente à deficiência, em toda a sua essência, além da pesquisa empírica será realizada, neste tópico, a historicidade dos fenômenos, que se torna necessária para a fundamentação da estrutura do concreto pensado, através da avaliação dos fenômenos históricos que contribuíram para uma concepção de deficiência que impossibilita o seu direito ao trabalho ou atitudes discriminatórias que inviabilizam a efetivação das políticas públicas inclusionistas. Autores ressaltam a relação existente entre a não inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral e a incapacidade para o trabalho, concebida pelos gestores, proveniente de uma suposta não capacitação acadêmica ou de limitações advindas da deficiência (Carvalho-Freitas, 2007; Alves e Galeão-Silva, 2004; Néri *et.al.*, 2003). Porém, se para Marx (1983) não haveria restrição, pois o trabalho é

intrínseco ao homem, logo, o que tornaria as pessoas com deficiência incapazes para o labor?

Então, pode-se definir deficiência não apenas como um conceito, mas principalmente, como um conjunto de concepções estruturadas e desenvolvidas ao longo de um processo socio-histórico. Portanto, segundo Ribas (2008), a formulação de um estigma sobre uma pessoa, levando em consideração sua deficiência, explicita-se a partir das visões culturais manifestadas ao longo da história.

O homem só se torna indivíduo quando se forma enquanto sujeito histórico que se estrutura através das relações com seus pares. O liberalismo quando o coloca como ser individual descaracteriza o contexto histórico determinado pelas relações sociais. A distinção se dá no nível da consciência também determinado pelas condições materiais (Mészáros, 2007; Frigotto, 2006; Losurdo, 2006; Lukács, 2004). Dessa forma, a pessoa com deficiência precisa ser analisada como um indivíduo social, que ao longo da história passou por momentos de discriminação e segregação e não como um ser exclusivamente responsável pelas suas potencialidades ou limitações (Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007, Néri *et.al.*, 2003).

Sendo assim, buscando proceder à análise dos direitos do trabalhador com e sem deficiência, a partir da busca da consciência através da reflexão sobre as condições materiais do labor, Kuenzer (1995) faz referência à substituição dos esquemas paternalistas de atendimento individual existentes nas organizações para a colocação de um mediador responsável pelas reivindicações do coletivo.

Portanto, caberia ao processo educacional desenvolvido nas empresas objetivar o aprimoramento técnico e político do trabalhador com e sem deficiência, entretanto, a educação acaba sendo determinada pelos interesses do capital, de modo que ela se estabelece como um fazer político estruturado para a veiculação de uma concepção hegemônica de mundo (Kuenzer, 1995). Neste processo de dominação exercido pelo capitalismo, para Kuenzer (1995), as funções ligadas à execução de normas e procedimentos exigem níveis inferiores de escolaridade e de treinamento, além do número reduzido de habilidades específicas, pois estes funcionários, principalmente, os com deficiência, não precisam ter domínio do conteúdo do trabalho, nem participação nas decisões organizacionais. Dessa forma, o sistema capitalista preconiza certo grau de liberdade para todos os trabalhadores, porém eles não possuem, efetivamente, um discurso participativo que leve em consideração seus direitos e a minimização das desigualdades de trabalho no contexto organizacional.

Para Morgan (2007), em concordância com Emile Durkheim, o crescimento das sociedades empresariais acontece ligado à desintegração de padrões tradicionais das crenças e valores do ambiente social de integração existente antes do capitalismo. Dessa forma, com este novo modo de produção desenvolveram-se padrões e crenças mais fragmentados e diferenciados, estruturando assim, uma nova cultura. Portanto, ao longo do processo histórico se organizaram diferenças transculturais entre as sociedades modernas, onde as organizações tornaram-se aldeias de empregados que passaram a viver separadamente e competitivamente (Morgan, 2007).

Sendo assim, para se analisar uma cultura é preciso levar em consideração a essência dos aspectos que interferiram na construção de uma dada realidade, de modo a estabelecer de maneira coerente o concreto pensado, daí a importância da pesquisa para a compreensão das realidades organizacionais. Além disso, faz-se necessário historicizar os fenômenos a fim de avaliar a formação das concepções que interferem na inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral, pois a luta pela minimização da exclusão social vem contemplando diversos grupos, a saber: índios, negros, mulheres, e as pessoas com deficiência (Caruso, 2007; Alves e Galeão-Silva, 2004; Quaresma, 2002; Pacheco, 2001).

A visão política é dotada de elementos que refletem a luta pelo poder e pelo controle, sejam das decisões, seja do conhecimento e da informação, seja da tecnologia, ou mesmo, das relações interpessoais ou da habilidade de lidar com as incertezas e com as diferenças. Sendo assim, segundo Morgan (2007), tanto os propósitos organizacionais como as regras e regulamentos são entendidos como instrumentos racionais que objetivam, através da persuasão, da coerção ou do desejo, contribuir para o desempenho das tarefas dentro da empresa.

Durante as discussões políticas são aprofundadas lutas pelos direitos de diversos grupos, entre eles a pessoa com deficiência, gerando o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a garantia dos direitos e para a redução das desigualdades (Caruso, 2007, Quintão, 2005, Alves e Galeão-Silva, 2004).

As pessoas com deficiência e a sociedade por possuírem uma visão parcial acerca de realidade, concebem a inserção desse grupo especial como um grande favor que merece a vida inteira de agradecimentos e não como um direito proveniente do exercício da cidadania (Caruso, 2007; Coutinho, 2006; MacMillan-Capehart, 2004; Smith, 2002; Granger, 1996; Cox e Blake, 1991).

Na verdade, o que está em supremacia no sistema capitalista é a igualdade alcançada pelo grau de liberdade. Mas que liberdade? Na visão de Marx (1983), se todos necessitam do trabalho não é concebível que uns trabalhem e outros não, mesmo que seja de acordo com as suas necessidades, pois o trabalho como atividade obrigatória deve ser realizado para a satisfação das necessidades, através de uma *práxis* consciente e igualitária que leve em consideração as variações desenvolvidas ao longo do percurso histórico, não desfavorecendo nenhum grupo por quaisquer diferenças.

No presente projeto, são focadas também, as mediações que envolvem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já que igualmente sofrem exploração fundamentada nas relações capitalistas de produção que estruturam suas concepções em dois princípios, a saber: igualdade formal de todos os indivíduos e livre escolha nos processos de relação trabalhista (Carvalho-Freitas, 2007; Alves e Galeão-Silva, 2004; Néri *et.al.*, 2003; Quaresma, 2002). Dessa forma, o capitalismo propõe e tenta garantir a separação entre o trabalhador e os meios de produção, além do suposto afastamento entre o capitalismo e os meios de coação (O'Donnell, 1981).

A natureza humana é historicamente construída a partir de uma relação dialética e não cartesiana, pois as relações mudam o indivíduo assim como este também as modificam. Sendo assim, o empírico é o ponto de partida e o ponto de chegada da busca pela essência do fenômeno. É preciso analisar as mediações, caso contrário, se fetichiza o humano, o fenômeno e o real, e, essas relações não se dão de forma linear, mas através das interações (Ciavatta, 2001; Kosik, 1986). Portanto, esse estudo torna-se relevante para a análise da realidade das pessoas com deficiência.

A fim de realizar uma pesquisa não fragmentada, se faz necessário estabelecer relação entre o sujeito que conhece e o objeto conhecido, sendo assim, Lukács (2004) considera como questão central o conhecimento e a consciência, pois segundo ele, para produzir um determinado produto, este, primeiro, precisa ser idealizado e, a consciência se desenvolve a partir da necessidade humana. Por isso, o homem desenvolve sua consciência quando se relaciona com a natureza de forma ativa, modificando a mesma, e não apenas, sendo modificado por ela.

Segundo esse mesmo autor, o trabalho é visto como categoria de emancipação e alienação, portanto o homem se produz na sua relação com a natureza e com o trabalho (Lukács, 2004), daí a importância de se oportunizar a inserção das pessoas com deficiência ao trabalho para que elas se desenvolvam a partir de sua relação com a realidade. Por esse motivo, a atividade laboral precisa ser vista não como uma

adaptação passiva ou reativa, mas como uma possibilidade de transformação consciente e ativa do mundo, pois a realidade diferencia o pensamento, assim como o inverso numa constante relação dialética, e, é através da *práxis*, ação que demanda intencionalidade, que o indivíduo com ou sem deficiência, se torna capaz de compreender a realidade.

A forma de ser e pensar dos gestores que trabalham com pessoas com deficiência não é autodeterminista, depende das circunstâncias e das concepções desenvolvidas historicamente, e, apesar da necessidade do pesquisador, de ir além do senso comum, é deste, segundo Marx (1983), que parte o conhecimento. Pois é baseado na realidade, nas concepções manifestadas pelos gestores, que o pesquisador realiza sua *práxis*, ainda que se considere relevante questionar em que visões socio-históricas os intelectuais estruturam o caminho da sua pesquisa e a que classe pertencem. Sendo assim, os dominados naturalizam questões que o sistema produz, legítima e justifica e, a livre vontade de cada um acaba sendo o desejo do mais forte (Marx, 1983).

Lukács (2004) define o trabalho como modelo da *práxis* social. Porém, uma sociedade dividida em classes faz com que as dominadas não consigam satisfazer as suas necessidades, e, nesse processo, são desenvolvidas versões sobre a realidade (Lukács, 2004), como as concepções dos gestores sobre deficiência, que vão se tornando verdades, muitas vezes, desconexas das vivências socio-históricas, porém presentes o suficiente para perpetuar a segregação e o sistema capitalista como única possibilidade econômica da atualidade.

A questão central do estudo de Kuenzer (1995) refere-se à avaliação de como a fábrica instrui seu funcionário, para tanto, a autora faz alusão à concepção marxista que compreende o homem como um ser que se educa dentro do processo de produção, através de momentos contraditórios de educação e deseducação, de humanização e de desumanização. Com isso, o trabalhador com e sem deficiência vende sua força de trabalho e se transforma em parte do sistema de produção, perdendo o controle sobre seus direitos e sobre si mesmo.

A fim de romper com a visão alienante da produção, Kuenzer (1995) sugere a relevância da utilização de uma pedagogia voltada para a superação do processo de dominação, através da avaliação da *práxis* dentro do sistema produtivo. Dessa forma, os indivíduos, principalmente as minorias excluídas, como as pessoas com deficiência, precisam ser analisadas através de uma visão socio-histórica relacionada à concepção de mundo que favorece o disciplinamento através da força e da persuasão. As forças disciplinadoras se manifestam em situações laborais cotidianas como a submissão, a

pontualidade, a assiduidade, o cuidado com as normas de segurança e de qualidade e a estruturação do ritmo do sistema de produção (Kuenzer, 1995).

Segundo Kuenzer (1995), ao longo do processo histórico baseado no modo de produção capitalista, houve um progressivo esvaziamento do conteúdo do trabalho, ocasionando uma habituação do funcionário ao processo exploratório e alienado. Com isso, para esta autora, apesar de existir um questionamento acerca da contradição entre capital e trabalho, e, mesmo havendo uma investigação relacionada às causas reais da insatisfação e das resistências, ainda não existe nenhum risco relacionado à continuidade do modo de produção capitalista.

De acordo com Kuenzer (1995), a qualificação do trabalhador é aferida a partir de uma relação entre a instrução, desenvolvida no ensino regular e em cursos profissionais ofertados por instituições de treinamento e pelas empresas, além da experiência do cotidiano laboral. Para ela, a forma como o funcionário compreende esta relação entre o saber teórico e o prático é que define o seu comportamento político, fazendo com que o operário aceite em maior ou em menor grau sua condição subalterna (Kuenzer, 1995). Sendo assim, a pessoa com deficiência precisa ter oportunidade de inserção não apenas no ambiente laboral, mas também na rede regular de ensino, favorecendo a construção do conhecimento e do saber político.

Entretanto, para a indústria, as representações advindas do saber teórico escolar, podem afetar o desenvolvimento do capital por comprometerem significativamente o disciplinamento dos trabalhadores (Kuenzer, 1995). Por conseguinte, a instrução e a experiência acabam por assumir patamares diferenciados à medida que se aumenta o grau de qualificação da tarefa. Dessa forma, a instrução proveniente de instituições de ensino pode favorecer a persuasão hegemônica, através do ocultamento das contradições e das condições favoráveis de exploração (Kuenzer, 1995).

Em consonância com o processo de exploração advindo da instrução, para Kuenzer (1995), os trabalhadores, com e sem deficiência, precisam analisar sua realidade no interior das condições concretas de existência, avaliando o presente em conformidade com o passado, como um momento imprescindível para o futuro. O saber produzido, através da práxis, não coexiste de forma autônoma e acabada, mas se estabelece a partir das relações sociais e em um determinado período histórico, para tanto, as relações concretas de produção vão levando os trabalhadores a perceberem sua condição de exploração, de modo a inferirem maneiras de enfrentá-la (Kuenzer, 1995).

Na concepção neoliberal não existe no mercado espaço para todos, por isso, as minorias, como as pessoas com deficiência, acabam sendo excluídas dentro desse processo de “seleção natural”. Na visão capitalista, parte-se da premissa de que a livre escolha causa equilíbrio, já que todos nascem com o mesmo potencial e a sua vitória ou derrota depende de suas escolhas individuais (Alves e Galeão-Silva, 2004). Pode-se pensar, então, que neste contexto, a pessoa com deficiência seria dotada de um potencial diferenciado, e, portanto, teria dificuldade de atingir os mesmos patamares? Sendo assim, esta não seria uma visão que possibilitaria o aprimoramento de concepções que favorecessem a igualdade, afinal, a desigualdade contribui para o desenvolvimento de grupos que detém o poder, levando os mesmos a ganhar mais que a maioria da população, pois o capitalismo promove um desenvolvimento desigual, algo que contribui de forma decisiva para o crescimento e fundamentação do poder absoluto do homem sobre o homem (Losurdo, 2006, p.47).

Os indivíduos, cada vez mais, com o capitalismo, vivem numa sociedade onde as coisas se personificam, as pessoas se coisificam e as mercadorias ganham subjetividade.¹⁷ Com esta separação, os grupos dominados não conseguem contemplar integralmente as situações de trabalho que vivenciam, o que facilita a formação de visões parciais acerca dos ambientes políticos, econômicos e sociais que impactam as relações laborais (Cardoso, 2005; Ciavatta, 2001; Frigotto, 2006; Gramsci, 1991; Kosik, 1986, Losurdo, 2006; Löwy, 1985; Lukács, 2004; Mészáros, 2007; Tonet, 2005).

Nesta visão, a classe trabalhadora acaba pensando com a cabeça do patrão, não desenvolvendo consciência de classe, necessitando assim, de uma formação humana que busque a emancipação política e social em detrimento da dominação, levando em consideração a realidade do trabalhador, com e sem deficiência, pois o homem não pode ser pensado fora de seu contexto. Sendo assim, o importante seria desenvolver uma sociedade civil com força suficiente para estruturar as mudanças em prol da luta social democrática, para tanto, seria preciso ter uma esfera coletiva organizada que analisasse as condições objetivas de um fenômeno para entender e buscar hipóteses e soluções. (Cardoso, 2005; Ciavatta, 2001; Frigotto, 2006; Gramsci, 1991; Kosik, 1986, Losurdo, 2006; Löwy, 1985; Lukács, 2004; Mészáros, 2007; Tonet, 2005). A sociedade precisa de uma mudança estrutural que vá além do capital, pois o capitalismo passa uma falsa idéia de que ele é uma necessidade e de que os trabalhadores, inclusive as minorias,

¹⁷ Este trecho foi construído a partir das observações desenvolvidas nas aulas de mestrado. (Comunicação Pessoal, 2008).

como as pessoas com deficiência, possuem direitos apenas relacionados às suas possibilidades no ambiente de trabalho.

Historicamente, se desenvolveu uma sociedade classista baseada na idéia de que pobres, negros, mulheres e pessoas com deficiência teriam diversas limitações e seriam detentores apenas de sua força de trabalho. Dessa forma, como a realidade da classe trabalhadora depende da relação de forças que ela compreende para garantir seu poder,¹⁸ o salário mínimo não promove a igualdade entre quem recebe e quem paga, pois a correlação de forças revela o grau de domínio em relação ao trabalho. Sendo assim, Marx (1983) elege o trabalho como ponto criativo da atividade humana, algo muito difícil de acontecer no atual mercado capitalista, que se baseia na superficialidade para estabelecer as relações de trabalho.

Apesar das políticas públicas desenvolvidas em prol da inserção da pessoa com deficiência, o estado que vigora, ainda, é o do capital e o do mercado, portanto, apesar da Lei de Cotas trazer um debate capaz de politizar a discussão sobre a diversidade, o ser humano precisa ir além e compreender a essência dos fenômenos, pois existe um discurso sobre a diversidade emergindo nas organizações, porém ainda pouco consistente no que diz respeito a verdadeira compreensão dos fenômenos, não falseada pelo controle técnico dos grupos dominantes (Marcuse, 1973), mas garantida por um Estado atuante e promotor de ações igualitárias.

No sistema capitalista vigente, o Estado só vai atuar quando se desenvolve uma situação problemática que exija sua intervenção direta, pois a instituição capitalista detém o poder e desenvolve concepções tidas como verdades, que vão se justificando até surgirem novas visões e as contradições saírem das sombras (Ciavatta, 2001; Frigotto, 2006; Kosik, 1986, Losurdo, 2006; Löwy, 1985; Lukács, 2004; Mészáros, 2007). Sendo assim, interesses dominantes idealizam uma suposta concepção científica capaz de formar determinadas visões e ações sobre as variáveis que interferem no relacionamento entre o gestor e a pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, facilitando através da mesma o processo de ideologização do conhecimento sobre os fatores relacionados com esse objeto. Por isso, “de acordo com Althusser, é realmente próprio de toda concepção ideológica, sobretudo, se ela se submete a uma concepção científica desviando-a de seu sentido, ser governada por ‘interesses’ exteriores à necessidade única do conhecimento” (Löwy, 1987, p.100).

¹⁸ Este trecho foi construído a partir das observações desenvolvidas nas aulas de mestrado. (Comunicação Pessoal, 2008)

O intelectual não cria o mundo em que vive, precisa compreendê-lo para transformá-lo. A consciência se cria a partir da realidade, historicizando e compreendendo as idéias colocadas como verdades, afinal, as escolhas são subjetivas e socialmente construídas. Por isso, segundo Yamamoto (2007), apesar das relações sociais serem alvos de discussões no meio acadêmico, muitos mitos têm sido criados, pois, muitas vezes, não se dispõem a retornar as fontes a fim de iluminar questões particulares da cena contemporânea, dirimindo equívocos sobre as relações entre trabalho, sociabilidade e reprodução social.

Não é possível conhecer a realidade sem analisá-la, pois ao percebê-la, inicialmente, como objeto sensível, esta se apresenta como falso concreto, pois se conhece do fenômeno apenas a superfície e para apreendê-lo se faz necessário compreender a essência (Cardoso, 2005; Ciavatta, 2001; Frigotto, 2006; Kosik, 1986, Losurdo, 2006; Löwy, 1985). Dessa forma, a realidade é um todo estruturado e dialético composto por múltiplas relações mediadas por forças antagônicas e a exclusão manifestada em relação à pessoa com deficiência precisa ser analisada através da essência do fenômeno.

Para mudar a realidade é preciso compreender as forças que estão implicadas, pois a práxis sem teoria é cega. Para Mészáros (2007) o capital perdeu toda a sua capacidade de certeza, pois não existe manipulação vinda da classe dominante que seja capaz de transformar os modelos e compreender os elementos gerados por interesses hegemônicos. Para buscar a essência dos fenômenos os indivíduos precisam ir à origem, para então mostrar a teoria relacionada, pois não se supera a alienação se não muda as relações que alienam (Yamamoto, 2007). O estudo da essência dos fenômenos, levando-se em consideração as mediações que permeiam os processos socio-históricos é essencial para a construção do objeto científico de natureza social, porém, ainda assim, não se pode chegar a apenas uma verdade, pois existem diferentes olhares e variadas formas de observar o objeto.

Na busca de se avançar contra a pseudoconcretude e trazer à tona o conhecimento que realmente interessa ao proletariado para romper com o capitalismo dominante e com a leitura vulgar de mundo imposta, se faz necessário compreender que os fatos conhecidos e pensados são implicitamente estruturados por um conjunto de valores de natureza social, política e econômica, que constituem a natureza do indivíduo dentro de um processo histórico (Goldman, 1978).

Para se caminhar em busca de uma visão dos processos socio-históricos não se baseando na superficialidade, Kosik (1986) sinaliza a necessidade de se adentrar nos fenômenos com uma concepção que vá além da aparência, já que a visão exclusivamente empirista, baseada no senso comum, cria uma pseudoconcretude que gera uma concepção parcial do fenômeno.

Para se estudar a essência dos fenômenos precisa-se levar em consideração as mediações socio-históricas, afinal, as relações sociais reproduzem dialeticamente a realidade. Portanto, Maria Ciavatta (2001) ressalta a totalidade concreta como um conjunto de fatos articulados que valorizam o estudo do objeto em suas múltiplas relações e com suas diferentes variáveis, de modo a desenvolver a produção social do homem. Dessa forma, a fim de analisar as concepções desenvolvidas socio-historicamente acerca das pessoas com deficiência, pode-se pensar numa história centrada em aspectos coletivos que se desenvolvem dentro das relações de trabalho e que se estabelecem entre o gestor e a pessoa com deficiência e não apenas em fatos isolados, como na visão de incapacidade desses indivíduos.

Conhecer a realidade significa apreender as relações que o fenômeno revela e esconde através das determinações e, o conhecimento da totalidade se dá através da relação entre as partes e não pela soma das mesmas (Losurdo, 2006; Frigotto, 2006; Lukács, 2004; Ciavatta, 2001; Martins, 2000). No caso, faz-se necessário avaliar as verdadeiras concepções que os gestores possuem em relação às pessoas com deficiência, além das relações que fundamentam as atitudes frente à inserção deste grupo no mercado de trabalho.

Numa visão marxista, pode-se dizer que esse contexto capitalista esconde um estranhamento na essência do trabalho da pessoa com deficiência, que pretende ser considerada neste projeto de pesquisa a partir da análise das concepções dos gestores sobre deficiência, já que se faz necessário ir além da relação imediata que se estabelece entre trabalhador e produção. Segundo Marx (1964), os indivíduos precisam entender o que se esconde além da imediatidade das situações, pois não se pode esquecer que o trabalho produz maravilhas e palácios para os ricos, porém traz privação e cavernas para o trabalhador, especialmente, para as minorias.

Nesse contexto a emancipação da sociedade se expressa na emancipação política do trabalhador, pois o econômico precisa estar subordinado ao político e ao social, e as pessoas com deficiência precisam entender a sua inserção e as repercussões desse processo não como uma benesse, mas como um direito garantido e legitimado pelas

políticas públicas inclusionistas. Afinal, é através da forma como as concepções se estruturam no trabalho que surge a alienação. Em Gramsci (1991) pode-se compreender a importância dessa consciência política para o avanço crítico da classe trabalhadora.

Segundo Gramsci (1991), é através de uma atitude política consciente que as pessoas podem assumir uma posição e uma postura heterogênea. Portanto, é preciso repensar o senso comum no sentido de superar ideologias impostas, pois, apesar destas garantirem certa unidade, não existe consistência interna se não houver historicidade. “A práxis utilitária imediata e o senso comum a ela correspondente colocam o homem em condições de orientar-se no mundo, de familiarizar-se com as coisas e manejá-las, mas não proporcionam a compreensão das coisas e da realidade” (Gramsci, 1991, p.10). Sendo assim, não basta respeitar a lei e promover a inclusão, é preciso analisar as concepções socio-históricas que fundamentam as ações de inserção das pessoas com deficiência dentro das organizações, de modo a avaliar as visões promotoras de determinadas ideologias a fim de superá-las criticamente no sentido de desenvolver condições qualitativas, igualitárias e conscientes da práxis laboral.

A visão neoliberal presente nas organizações não permite que uma ação seja desenvolvida sem o objetivo maior do lucro, entendendo o homem como um ser alienado e como uma mercadoria produtora de capital para a classe dominante. E, a pessoa com deficiência, concebida numa sociedade que prioriza a acumulação de capital através da produtividade, da eficiência e da mais-valia, pode ser entendida como uma menos-valia, ou seja, um indivíduo improdutivo, porém necessário para a manutenção do *status* das organizações (Alves e Galeão-Silva, 2004).

Na busca por um lugar de destaque no atual mercado competitivo, o marketing assume significativa importância, pois se valoriza um capital relacionado à imagem da empresa no mercado. O marketing, muitas vezes, vem associado à idéia de responsabilidade social nas empresas, onde a obediência à Lei de Cotas se fundamenta, não esquecendo, também, o desespero das empresas em relação ao pagamento das multas. No capitalismo alienante cada um tem o seu preço (Harvey, 1996). Assim como na história, o escravo era considerado uma mercadoria de lucratividade para os trabalhadores das classes dominantes, as pessoas com deficiência, algumas vezes, são vistas da mesma forma, como instrumento de melhoria da imagem organizacional (Nabuco e Carvalho Neto, 1999).

No sistema capitalista sempre se busca meios para a acumulação, mesmo que em detrimento do humano, portanto, é imprescindível a compreensão das políticas públicas

a fim de lidar com os fenômenos referentes aos direitos dos trabalhadores com deficiência em todas as suas contradições. Dessa forma, parte-se da premissa de que a inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral é um direito, porém a procura por uma mão-de-obra explorada, vista como promotora de imagem para o mercado, não demonstra uma busca pelas mediações capazes de potencializar a consciência em si e para si. Essa forma de pensamento advinda de uma concepção de mundo, baseada no senso comum e na pseudoconcretude precisa ser revista, de modo a, lembrando Gramsci (1978), entender que o homem produz conhecimento dentro de uma determinada concepção de mundo que precisa ir da visão ingênua para a consciência crítica.

Para Tonet (2005), a realidade não se muda sozinha, é preciso compreender a essência do fenômeno para romper com as concepções do senso comum que interferem no processo de inserção de pessoas com deficiência, pois no capitalismo o trabalho é considerado como simples mercadoria, onde a pessoa é vista como instrumento de lucro, logo, medida em seu valor apenas pela “produtividade” e “eficiência”.

Sendo assim, a superação da discriminação de classe passa pela superação da discriminação da deficiência, e, nessa estrutura desenvolvida historicamente, a sociedade acabou sendo herdeira da concepção que diz que os pobres não têm descrição moral e “os diferentes” são incapazes (Ribas, 2008; Alves e Galeão-Silva, 2004; Quaresma, 2002). Por isso, a sociedade precisa romper com os problemas existentes, gerados por concepções descontextualizadas, para suscitar, através de projetos sociais e políticas afirmativas, práticas inclusionistas efetivas que acompanhem uma *práxis* preocupada em superar as contradições, utilizando-se para isso, de políticas públicas que vão além de ações compensatórias que invistam no efeito, mas busquem a construção e a reconstrução das relações (Pastore, 2000). Para isso, a pessoa com deficiência precisa estar na esfera pública para ter decisão e participação efetiva, pois, muitas vezes, a deficiência é utilizada, pelo mercado, como instrumento de custo e benefício (Crochik, 1999; Newman, 1997; Tragtenberg, 1985).

As organizações atuais buscam cumprir a lei, porém, ainda baseiam suas ações nas relações tradicionais do capitalismo, fundamentadas no preconceito e na exclusão (Bauman, 2000). Sendo assim, a ideologia de naturalização das concepções baseadas numa cultura de massa que reduz as desigualdades a uma mercadoria, levando a inclusão da pessoa com deficiência à lógica produtiva, tem motivado algumas práticas inclusionistas (Galeão-Silva e Alves, 2004). Além disso, já que se criou uma história desigual, dessa forma é preciso tratar os desiguais de forma desigual. Hoje, o mercado

exige trabalhadores polivalentes e extremamente capacitados, mas que capacitação é essa onde não cabe a pessoa com deficiência?

Dessa forma, cada vez mais o perfil da força de trabalho vem se diversificando como constata Cox Jr. (1993) em seu trabalho. Sendo assim, de acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), cada vez mais a gestão da diversidade tem sido defendida, pois pensadores verificaram que projetos internos de organizações voltados para a valorização da diversidade têm sido mais socialmente aceitos que políticas de ações afirmativas. Com isso, as empresas deveriam aprender a gerir as diferenças entre os indivíduos como forma de vantagem competitiva, devido à influência positiva exercida por esta ação na cultura interna da organização, em consonância com as possibilidades trazidas pelas diferentes habilidades e experiências (Alves e Galeão-Silva, 2004).

O artigo de Alves e Galeão-Silva (2004) reflete uma discussão sobre a gestão da diversidade nas organizações, buscando através de uma análise crítica deslocar o tratamento das desigualdades sociais do âmbito político para a administração de recursos humanos nas organizações. Para estes autores, de acordo com análises realizadas na literatura, foi verificado que o termo gestão da diversidade veio beneficiar os administradores norte-americanos na implantação de políticas de ação afirmativa nas décadas de 1960 e 1970.

Alves e Galeão-Silva (2004) ressaltam a forma como determinadas literaturas tratam o tema gestão da diversidade, pois autores se utilizam deste termo como forma de enfrentamento das desigualdades sociais, pelos critérios de meritocracia¹⁹, já que, favorecem o alcance das vantagens econômicas, para os indivíduos e para as empresas.

Numa sociedade permeada por manifestações de grupos historicamente excluídos, iniciativas voltadas para ações inclusionistas trazem efeitos positivos para a sociedade (Alves e Galeão-Silva, 2004). Entretanto, apesar destes autores considerarem as políticas públicas de ações afirmativas de eficácia limitada, acreditam que elas muito têm contribuído para o favorecimento do exercício da cidadania de diferentes grupos colocados a margem da sociedade.

Mediante a literatura analisada, Alves e Galeão-Silva (2004) verificaram que os periódicos acadêmicos referentes à administração definiam diversidade como uma

¹⁹ Segundo Cattani (2003), a concepção de meritocracia se fundamenta na concorrência entre desiguais, pois permite a legitimação das relações de exclusão e a eliminação dos considerados incapazes. Dessa forma, os liberais consideram que a igualdade de acesso, permite o sucesso de todas as pessoas em consonância com seu esforço, até porque as desigualdades sociais são consideradas como algo natural e decorrente da capacidade de alguns que acabam se tornando privilegiados devido a sua competência.

variedade de atributos relativos a indivíduos ou a grupos. Sendo assim, caberia às empresas perceberem as potencialidades de seus clientes internos e externos, já que a diversidade inclui todos os seres sem nenhum tipo de distinção ou privilégio.

De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), enquanto a gestão da diversidade refere-se a uma prática gerencial que pretende substituir as ações afirmativas por práticas de acesso igualitário ao ambiente de trabalho, as ações afirmativas baseiam-se na reflexão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas provêm de variadas interações sociais. Mediante o quadro de desigualdade desenvolvido nas sociedades, manifesta-se a necessidade de se realizar uma intervenção política referente à minimização dos patamares de desigualdade social (Alves e Galeão-Silva, 2004).

Dessa forma, segundo Alves e Galeão-Silva (2004) pode-se conceber ação afirmativa como um conjunto de políticas específicas estruturadas para atender membros de um determinado grupo, vítimas de práticas de exclusão social, dos quais foram negados um tratamento igualitário e o acesso as mesmas oportunidades. Com isso, de acordo com Hodges-Aeberhard (1999), as ações afirmativas objetivam minimizar os efeitos de um passado de discriminação, de modo a favorecer, através de um tratamento diferenciado, uma competição igualitária entre os membros dos grupos marginalizados e os indivíduos mais favorecidos, buscando construir efetivamente uma sociedade completa, onde todos, inclusive as pessoas com deficiência, compartilham das mesmas oportunidades.

Para Alves e Galeão-Silva (2004), pode-se definir gestão da diversidade como o estabelecimento de ações administrativas configuradas para garantir que as potencialidades pessoais de um determinado grupo sejam consideradas como recursos imprescindíveis para o aprimoramento do desempenho de qualquer organização. Para os mesmos autores, apesar dos benefícios desta prática, a adoção da gestão da diversidade, primeiramente, promove o restabelecimento de um paradigma meritocrático e neoliberal, para então, proporcionar benefícios econômicos para indivíduos e organizações (Alves e Galeão-Silva, 2004). Porém, a desvantagem seria a desvinculação do sentido político e histórico da gestão da diversidade, por privilegiar a meritocracia, algo, a priori, não privilegiado pelas ações afirmativas.

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), minoria é um termo sociológico que não se refere diretamente ao número de membros de um determinado grupo, mas faz alusão ao poder que fundamenta sua posição na sociedade. Ou seja, como a minoria dispõe de

pouco poder decisório, fica submetida à arbitrariedade das pessoas economicamente e politicamente mais favorecidas.

Alves e Galeão-Silva (2004) ressaltam que apesar da política de gestão da diversidade ter sido muito difundida nos Estados Unidos, estabeleceram-se diversos obstáculos, a saber: o descrédito de alguns gestores e funcionários acerca da eficácia dos programas de gestão da diversidade, visão discriminatória em relação aos beneficiários das leis inclusionistas e a dificuldade em adaptar as rotinas administrativas e de recursos humanos para a inserção da diversidade.

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), existe uma diferenciação no que se refere às variáveis envolvidas com a gestão da diversidade e com as ações afirmativas, pois esta faz alusão às minorias atingidas por discriminação ao longo do processo socio-histórico e às mudanças estabelecidas nas organizações provenientes das exigências coercitivas através da Lei de Cotas, enquanto aquela atinge as diferentes identidades e a diversidade começa a ser concebida como uma vantagem competitiva para as organizações.

Apesar dos conceitos de gestão da diversidade e ações afirmativas terem se tornado a algum tempo parte do cotidiano das empresas, de acordo com Carvalho-Freitas (2008), as pesquisas sobre a gestão da diversidade, com foco nas pessoas com deficiência são neoestudos, entretanto, as investigações sobre as oportunidades de trabalho para este grupo têm sido estruturadas a mais de duas décadas, principalmente, no que se refere à educação especial.

Devido à lei de 1994, desde 1995 o governo brasileiro vem demonstrando interesse em combater a discriminação no mercado de trabalho, solicitando, inclusive, a cooperação técnica da Organização Internacional do Trabalho para a implantação efetiva de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento de todos os indivíduos no ambiente laboral (Alves e Galeão-Silva, 2004).

Sendo assim, o primeiro trabalho acadêmico apresentado sob o tema gestão da diversidade foi estruturado por Maria Tereza Leme Fleury, no Enanpad, em 1999, e publicado pela mesma autora em 2000. Com o tempo, Alves e Galeão-Silva (2004), em seu trabalho, questionaram os programas de gestão da diversidade no sentido de refletirem sobre a ideologia²⁰ que fundamenta essas ações, de modo a analisar a

²⁰ Entendida como uma falsa consciência sobre práticas sociais contraditórias, que correspondem à relação existente entre as condições materiais de existência e a consciência das pessoas (Marx e Engels *apud* Alves e Galeão-Silva, 2004).

concretude das relações que estabelecem a naturalização tanto de programas de gestão da diversidade como de práticas discriminatórias.

Muitas empresas, em conformidade com as políticas públicas, iniciaram ações que modificaram significativamente os processos de atração, seleção e treinamento de pessoas, para tanto, as organizações precisaram se adaptar a imposição das políticas inclusionistas como a Lei de Cotas e de Acessibilidade (Alves e Galeão-Silva, 2004). Sendo assim, autores ressaltam que, nas organizações, a diversidade passou a ser vislumbrada como uma vantagem competitiva, onde os funcionários, vistos como ferramentas competitivas, passaram a ser sensibilizados para novas culturas e novos mercados (Carvalho-Freitas, 2007; Hanashiro, 2005; Heinski, 2004; Alves e Galeão-Silva, 2004).

As organizações capitalistas associam as funções dos indivíduos à capacidade de gerar resultados úteis para o mercado, portanto, não haveria diferença se todos pudessem produzir e consumir atendendo aos interesses da classe dominante (Alves e Galeão-Silva, 2004). Dessa forma, para os mesmos autores, assim como no contexto norte-americano, as ações afirmativas colocaram em pauta as contradições existentes na sociedade, a gestão da diversidade foi usada como estratégia para deslocar o conflito político para uma variável interna, funcional e controlável. Sendo assim, as organizações começam a conceber a gestão da diversidade como uma vantagem competitiva, pois a diferença passa ser evidenciada como uma mercadoria passível de ser gerenciada como um recurso da organização (Alves e Galeão-Silva, 2004).

Além das modificações geradas pela gestão da diversidade, na contemporaneidade, o processo de racionalização ocorrido no início da industrialização trouxe profundas mudanças no mundo do trabalho. Para levantar uma análise crítica acerca do contexto socio-histórico do ambiente organizacional, faz-se necessário avaliar o quanto a matriz ideológica baseada na racionalização impactou as técnicas industriais. Este momento de racionalização foi influenciado pela Administração Científica de Taylor que contribuiu para a estruturação das técnicas de organização e de gestão do trabalho e da produção (Fleury e Vargas, 1983). De acordo com estes autores, apesar dos métodos e técnicas de Taylor terem sido substituídos ao longo da história, os princípios que regem o modo de produção continuam vigentes, na atualidade, de diferentes formas.

Segundo Morgan (2007), os teóricos da administração clássica manifestavam pouca preocupação com os aspectos humanos do ambiente laboral, apesar de admitirem

que este humano poderia interferir diretamente na produtividade. Dessa forma, os teóricos da época afirmavam existir ações organizacionais capazes de promover a interação necessária entre aspectos técnicos e humanos, portanto, caberia às empresas estabelecer procedimentos adequados de seleção e treinamento, de pessoas com e sem deficiência, onde fossem feitas orientações que favorecessem a adequação às exigências de uma estrutura mecanicista (Morgan, 2007; Motta, 2001; Ferreira, Reis e Pereira, 1997; Fleury e Vargas, 1983).

Muitos dos princípios que regiam a administração científica permeiam o cotidiano de organizações até os dias atuais, seja na tão comum departamentalização, seja na busca pela eficiência através da fiscalização, principalmente, quando a produtividade é baseada em linhas de produção, como no caso do Telemarketing ou dos *Fast Foods* (Motta, 2001; Fleury e Vargas, 1983). Os funcionários eram vistos apenas como instrumentos complementares das máquinas e a produtividade era atingida através de um alto custo humano, portanto, a presença ou não da deficiência não era considerada relevante desde que o lucro e a produtividade fossem alcançados (Fleury e Vargas, 1983).

De acordo com Morgan (2007), a separação entre o planejamento, a organização do trabalho e a sua execução, sempre se manifestou como algo altamente prejudicial, pois as pessoas das empresas não podem ser divididas entre aquelas que pensam e aquelas que apenas executam. O trabalhador precisa ter consciência de toda a produção, de modo a compreender-se como parte integrante dela. Segundo o mesmo autor, para Taylor não cabia ao funcionário pensar, pois existiam pessoas sendo pagas para isso. Sendo assim, como os trabalhadores eram mãos desprovidas de cérebros, eles eram “baratos, fáceis de treinar, fáceis de supervisionar e fáceis de substituir, logo sua condição física ou psicológica não eram relevantes (Morgan. 2007). Neste período a pessoa com deficiência, especialmente intelectual, era vista como um ser anormal que deveria ser curado através de tratamentos médicos, portanto, ficavam nos lares, em hospitais psiquiátricos ou em hospícios, tendo pouca ou nenhuma oportunidade no ambiente social, muito menos no mercado de trabalho. Segundo Jannuzzi (2004), a educação desses “desviantes” era realizada em ambientes especializados e, apenas, os casos mais leves tinham a oportunidade de viver uma vida social juntamente com os “normais” e apenas aqueles que conseguiam esconder suas deficiências tinham a oportunidade de trabalhar e estudar.

Segundo Fleury e Vargas (1983), as ideologias difundidas no ambiente industrial são intimamente relacionadas à época política e econômica de cada país, portanto, os fundamentos que regiam os pensamentos de Taylor e que se estendem até os dias atuais precisam ser analisados dentro do contexto socio-histórico.

Para Taylor, a administração poderia funcionar mais efetivamente através de mecanismos relacionados à iniciativa e ao incentivo do trabalhador (Fleury e Vargas, 1983). Deste modo, para estes autores, o gestor mais habilidoso poderia estimular o livre arbítrio do funcionário, através do favorecimento de escolhas individuais associadas ao melhor e mais econômico método de operacionalização do trabalho. Com isso, para Taylor, sua função seria induzir o trabalhador, com e sem deficiência, a usar a atividade, o melhor esforço, os conhecimentos tradicionais, as habilidades, a inteligência e a boa vontade, no sentido de dar maior rendimento ao patrão. Entretanto, o processo de persuasão à iniciativa só seria viável se houvesse um controle relativo à execução laboral dos funcionários (Fleury e Vargas, 1983).

No período relativo aos primórdios da administração científica o controle esperado, para as pessoas da indústria, referia-se à manipulação do ritmo e da intensificação do trabalho, e, não à apropriação do saber operário à atividade laboral, através da valorização do conhecimento, portanto, a condição física e intelectual não eram relevantes (*Id*, 1983).

A fim de estabelecer o controle almejado, Taylor preconizava a necessidade de se realizar uma efetiva análise científica, onde deveria ser feito um estudo sobre o movimento de cada operário, buscando identificar os movimentos mais úteis e eliminando as atividades consideradas inúteis, de modo a intensificar a produção e aumentar a lucratividade (Fleury e Vargas, 1983). Para estes autores, a preocupação com o trabalho também estava relacionada à adequação dos instrumentos ao novo modo de produção, proveniente da administração científica.

Segundo Fleury e Vargas (1983), a fase analítica do período relativo à Escola Clássica aludia à busca da divisão do trabalho em movimentos elementares e capazes de serem reproduzidos, portanto, caberia aos gestores selecionarem os movimentos desnecessários, de modo a eliminá-los. Além disso, os pesquisadores da época estruturavam uma forma de avaliação, onde os chefes deveriam verificar a maneira como os operários mais habilidosos faziam o trabalho, a fim de, com o auxílio de um cronômetro, escolher o método melhor e mais rápido, favorecendo a redução de interrupções e de pequenos acidentes (Fleury e Vargas, 1983).

Dessa forma, tanto a seleção como o treinamento deveriam estar intimamente relacionados ao aprimoramento do estudo simplificado do trabalho, pois caso o labor fosse analisado adequadamente, os gestores seriam capazes de estabelecer o ofício esperado para todos os funcionários, padronizando as ações, de modo a estruturar as habilidades referentes a qualquer atividade dentro da organização (Fleury e Vargas, 1983). Então, o funcionário deveria ser treinado para executar uma tarefa de acordo com a indicação da chefia, e não objetivando desenvolver uma determinada profissão.

Para uma organização mais efetiva do trabalho, através de uma inspeção, os gestores deveriam eliminar as esferas defeituosas, sendo assim, existia uma concepção da época que preconizava a necessidade de se dispensar todas as mulheres que não apresentassem um coeficiente baixo de inteligência (Fleury e Vargas, 1983). Portanto, as moças inteligentes, esforçadas e leais deveriam ser afastadas, pois para os pensadores do movimento da Escola Clássica, elas não seriam capazes de exercer uma percepção rápida seguida de uma reação imediata.

Segundo Fleury e Vargas (1983), no início da caminhada industrial os trabalhadores eram comparados aos instrumentos de trabalho, de modo que ambos deveriam ser dispostos de maneira natural²¹ para favorecer o ajuste das ações, a redução do tempo e o aumento do lucro. Com isso, o homem passou a ser visto como um dos componentes responsáveis pelo funcionamento das máquinas²², de modo a favorecer o perfeito funcionamento da linha de montagem.

Nas concepções desenvolvidas, ao longo da Escola Clássica, Taylor e Ford desenvolveram pesquisas relacionadas ao aprimoramento da esfera produtiva no ambiente industrial, para tanto, em relação ao processo de treinamento, eles preconizaram que 43% de todas as atividades laborais necessitavam apenas de um dia de aprendizagem, 36% precisavam de oito horas para aprenderem, 6% teriam de uma a duas semanas para se aprimorarem, 14 % de um mês a um ano e 1% teriam de um a seis anos para desenvolverem o aprendizado necessário para a atividade laboral (Fleury e Vargas, 1983).

²¹ Quando os autores se referiam a organização natural do trabalho, faziam relação à simplificação e ao controle das ações (Fleury e Vargas, 1983).

²² Pode-se verificar esta concepção através da análise feita ao filme “Tempos Modernos”, de Charles Chaplin, onde o autor representava um trabalhador que se viu tão ligado às máquinas, durante o processo de linha de montagem, que acabou sendo engolido por elas.

Com isso, Ford percebeu, como resultado da simplificação do trabalho, que não era necessário a utilização de todo o potencial humano para as ações laborais, dessa forma, ele decidiu classificar as diversas operações fabris de acordo com o tipo de máquina e de trabalho. Então, de acordo com o resultado estatístico da investigação foi constatado que das 7.882 espécies de operações trabalhistas, 949 exigiam homens fortes e em perfeitas condições físicas e mentais, 3.338 necessitavam de indivíduos com uma força e um físico comuns. Já as 3.595 espécies restantes podiam ser executadas por mulheres, crianças ou homens fracos e débeis (Fleury e Vargas, 1983).

Dentre estes 3.595 espécies restantes foram verificados que, na maioria das vezes, não se necessitava do uso completo das faculdades, portanto, verificou-se que 670 trabalhos poderiam ser confiados a homens sem ambas as pernas, 237 requeriam o uso de uma perna só, em dois casos podia-se prescindir dos dois braços, em 715 casos de um braço, e em 10 casos a operação podia ser feita por um cego” (Fleury e Vargas, 1983, p.25).

Ford, baseado na concepção de Taylor de que não se deveria procurar homens excepcionais para o trabalho e sim adaptáveis ao tipo de atividade exigida, estabeleceu uma seleção diferenciada para o trabalho, pois para que se preocupar com o organismo completo, se o chefe precisa contratar apenas uma parcela do corpo humano (Fleury e Vargas, 1983). Sendo assim, de acordo com estes autores, foram verificados 9.563 trabalhadores em “condições inferiores” ao nível normal, portanto, haviam 129 funcionários com braços, antebraços e mãos amputados, 4 cegos de ambas as vistas, 37 surdos e/ou mudos, 60 epiléticos, 4 com ausência de todas as extremidades e 234 sem uma perna ou sem um pé.

De acordo com Fleury e Vargas (1983), para Ford, a contratação da pessoa com deficiência não deveria ser considerada uma obra de caridade, pois a partir do momento em que se retira o indivíduo da classe improdutiva e o transfere para a classe produtiva torna-se desnecessária a caridade, pois a indústria passa a se organizar para o bem público e dispensar a necessidade de filantropia. Apesar disso, para estes autores, se considerava a nobreza das atividades relacionadas à inserção das pessoas com limitações, pois para os pensadores da época da administração científica, a utilização das pessoas com deficiência traria proteção e autoconfiança para todos os funcionários (Fleury e Vargas, 1983).

Para Fleury e Vargas (1983), os conceitos de eficiência e produtividade se definem a partir de uma relação feita a um determinado objetivo²³, dessa forma, os interesses do capital tornam-se viáveis no processo produtivo a partir do momento em que existe preocupação com o lucro e com o desenvolvimento organizacional.

Morgan (2007) lança mão do método usado por Marx para compreender os tipos de sociedades e de organizações, sendo assim, para ele, o trabalho de Marx possibilita a análise das tensões e das contradições primárias que moldam a sociedade e as repercussões nos padrões da vida social, através do entendimento das condições materiais de existência, como forma de revelar as oposições básicas e as leis de movimento geradas por elas.

Entretanto, segundo Néri *et.al.* (2003), manifesta-se, nas empresas contemporâneas, a necessidade de se desenvolver programas educacionais com o objetivo de aprimorar os gestores no trabalho com ações inclusionistas, pois as pessoas com deficiência possuem limitações físicas ou mentais que geram estigmas individuais e coletivos em grande parte da sociedade. Isto acontece, pois indivíduos envolvidos nas organizações fundamentam concepções de que as pessoas com deficiência possuem desvantagens e incapacidades para executar determinadas atividades, ocasionado a estruturação de estereótipos que dificultam a vida holística desse público especial (Neri *et.al.*, 2003).

Ao longo do processo histórico, diversas concepções foram se instituindo como verdades absolutas, principalmente, aquelas relacionadas aos interesses das classes dominantes. Com isso, em todos os setores, especialmente, no mundo do trabalho, estruturaram-se paradigmas responsáveis por diversos processos de dominação em relação às classes menos privilegiadas, algo que se verifica também quando se trata em minorias, especialmente, as pessoas com deficiência.

As empresas evidenciam suas concepções e suas práticas a partir de ações exclusionistas legitimadas pela sociedade capitalista, sendo assim, torna-se relevante, além do estabelecimento de pesquisas empíricas, a análise do processo de historicidade dos fenômenos que baseiam a essência do fazer organizacional. As concepções, estruturadas historicamente e estabelecidas a partir de interesses dominantes são responsáveis por diversos estigmas em relações as pessoas com deficiência, até porque

²³ “Estado de determinado sistema que algum indivíduo, grupo ou classe tem interesse em que seja atingido ou nele permaneça” (Fleury e Vargas, 1983, p. 38).

este grupo acaba sendo excluído por não se encaixar nos moldes idealizados e esperados de produtividade e de eficiência.

A visão meritocrata imposta pelo sistema capitalista fundamenta uma concepção onde gestores preferem não contratar as pessoas com deficiência por acreditarem que elas não possuem capacidades técnicas e comportamentais para exercerem plenamente suas atividades laborais. Dessa forma, defendem a visão que um dos principais motivos para esta incompetência deve-se ao fato de que existem nas pessoas com deficiência diversas limitações que as tornam inferiores às demais pessoas, não levando em consideração o fato de que os seus entraves referem-se a obstáculos estabelecidos por uma sociedade excludente em sua essência.

Para que a realidade segregadora da sociedade capitalista seja modificada é necessário levar os indivíduos com e sem deficiência a pensarem coletivamente e politicamente, no sentido de compreenderem e mudarem sua realidade exploratória. No sistema capitalista, conceber a deficiência como uma desvantagem competitiva ao avanço da produtividade tornou-se, para algumas empresas, uma grande razão para se elevar a segregação como consequência da desigualdade, pois a deficiência acaba sendo vista como uma incapacidade e não como uma diferença.

Sendo assim, pode-se dizer que gestores e funcionários precisam levantar reflexões acerca da eficiência e da produtividade impostas pelo modelo capitalista, que exclui de seu contexto a deficiência que o inverso da eficiência, tornando assim as pessoas com deficiência incapazes para exercerem atividades laborais. Afinal, as empresas que praticam a inserção da pessoa com deficiência em respeito às leis inclusionistas, muitas vezes, não conseguem executar verdadeiramente o processo de inclusão, pois encontram-se aprisionados em concepções socio-históricas que fundamentam ações que favorecem a compreensão da lei como uma benesse e não como um direito, levando os indivíduos de uma organização a tratarem esse grupo como seres incapazes e dignos de pena, vistos através de suas limitações e não de suas potencialidades.

As ações afirmativas visam promover a igualdade através de políticas públicas que procuram minimizar as desigualdades históricas baseando-se num tratamento desigual. Entretanto, as organizações capitalistas, em prol de seus interesses, consideraram mais vantajoso utilizarem o conceito de gestão da diversidade, que apesar

de facilitar o acesso das minorias ao ambiente laboral, ainda baseiam suas concepções sobre a diferença numa lógica meritocrática, que se preocupa com a valorização da sua imagem frente ao mercado.

A gestão afirmativa desenvolvida atualmente nas organizações, apesar da prejudicial visão meritocrata, trouxe algumas modificações para o processo de inserção da diversidade, pois no período da industrialização as pessoas eram concebidas como partes das máquinas que tinham seu lugar no mercado de trabalho caso pudessem operacionalizar a atividade solicitada. Entretanto, as minorias pouco eram contratadas e, quando eram, apenas iam para cargos menos expressivos, algo que ainda perdura com relativa intensidade, especialmente, em relação à pessoa com deficiência. Os funcionários eram divididos entre, os indivíduos pensantes e os membros executores, sendo o humano concebido como instrumento sem nenhum valor e a exploração como um custo necessário para o aumento da produtividade. No período da administração científica mulheres, negros, pobres e pessoas com deficiência eram vistos como seres inferiores, apenas capazes de servir como um instrumento de pouco valor, porém necessário para a produtividade.

Torna-se inconsistente tratar de concepções acerca das pessoas com deficiência sem analisar que ao longo da história diversos processos de dominação provenientes do sistema capitalista se desenvolveram. Dessa forma, não adianta considerar que a extinção de uma concepção baseada na exclusão acontecerá apenas com uma política pública que garanta a mudança de algumas práticas, se as mesmas não estiveram fundamentadas em concepções construídas a partir de uma reflexão que aprimore a noção de igualdade de oportunidades e de direitos. Além disso, através da análise da essência dos fenômenos que envolvem as organizações, gestores e funcionários precisam compreender que suas ações inclusionistas não podem se basear na piedade e no assistencialismo, entendidos como necessários para a garantia da vida daqueles desprovidos de capacidade para o exercício do trabalho.

A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE A CULTURA ORGANIZACIONAL E A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE SOBRE OS PROPÓSITOS ORGANIZACIONAIS NO AUPERMERCADO INVESTIGADO

Verificou-se, através de pesquisas, que empresas levam mais em consideração a obrigatoriedade trazida pelo cumprimento da lei que o desenvolvimento de ações que foquem a igualdade de oportunidades através do princípio de justiça social e de valorização da diferença como atributo inerente à sociedade (Bahia, 2006; Myers, 2003; Dibben et. al., 2002, Cox Jr., 1993).

Apesar de empresas terem como parte de sua missão a implantação da gestão da diversidade como estratégia de marketing ou como cumprimento da lei, observa-se que esse processo traz diversos conflitos, gerando atitudes negativas e preconceituosas, tanto de gestores como de funcionários, formatando obstáculos que afetam direta e indiretamente o grau de insatisfação e o assédio no trabalho, além de promover exploração e precarização das condições laborais (Wilton e Schuer, 2006; Uppal, 2005; Smith, 2002; Cox Jr., 1993).

Sendo assim, de acordo com Pastore (2000), a cultura organizacional precisa ser trabalhada e modificada para que a gestão da diversidade possa ser implementada efetivamente, levando em consideração as pessoas com deficiência em toda as suas potencialidades, não permitindo que elas sejam sujeitas a situações estigmatizadas e excludentes. Até porque, para Quintão (2005), as concepções que envolvem a deficiência no mundo capitalista, têm relação direta com a questão da eficiência, da produtividade e da perfeição, favorecendo visões voltadas para a desvalorização das características humanas “desviantes” e “imperfeitas”, que segundo Woodhams e Danieli (2000) criam concepções sociais pejorativas e negativas acerca da deficiência. E, para que o regime capitalista possa exercer plenamente sua dominação e sua produtividade, precisa desenvolver processos de exclusão, em que a pessoa com deficiência seja vista como um ser desprivilegiado, que precisa ser constantemente segregado (Quintão, 2005).

Levando em consideração autores contemporâneos que tratam, em suas obras, sobre os propósitos organizacionais (Belluzzo, 2009; Leme, 2008; Kotler e Keller, 2006, Souza e Fossá, 2006; Dubrin, 2006; Bleistein, Cox e Verner, 2006; Chiavenato, 2005; Rainho e Caulliraux, 2003; Porto, 2000; Collins e Porras, 1996), pode-se aferir

que as empresas são criadas e desenvolvidas baseadas em concepções que permeiam as ações das pessoas no ambiente laboral.

Sendo assim, a missão se refere às responsabilidades assumidas pelas organizações frente ao seu público interno e externo, portanto, ela contribui significativamente para a definição da finalidade para qual a empresa foi criada (Leme, 2008). A missão envolve os objetivos essenciais do negócio, focando o atendimento das demandas da sociedade, do mercado e do cliente, para tanto, ela funciona como uma bússola que vai orientar as atividades organizacionais. As pessoas precisam avaliar a essência dos processos em que estão inseridas, portanto, faz-se necessário um conhecimento concreto sobre a missão e os objetivos que fundamentam os caminhos assumidos pelas empresas (Belluzzo, 2009; Leme, 2008; Dubrin, 2006; Bleistein, Cox e Verner, 2006; Chiavenato, 2005). Diante da Lei de Cotas, cada vez mais, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vem sendo incorporada pelas diferentes organizações, como parte de sua missão e de seus valores (Manual de Integração da Empresa analisada, 2008; Hanashiro e Carvalho, 2005).

Entendendo a missão como um direcionamento relativo à esquematização do que a empresa faz, do por que existe e de qual diferencial competitivo ela deve adotar (Leme, 2008), a organização precisa desenvolver, atualmente, uma concepção voltada para a valorização da diversidade, através de uma missão que promova efetivamente a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se estruturar, no ambiente laboral, uma cultura que vislumbre a pessoa com deficiência não a partir de suas limitações, mas como um indivíduo dotado de diferentes potencialidades (Alves e Galeão-Silva, 2004).

A missão traduz a filosofia da empresa e faz referência com os comportamentos e ações de seus fundadores e funcionários, portanto, deve envolver diversos princípios básicos que enfatizam valores e crenças, a saber: conduta ética, responsabilidade social e diferentes respostas às necessidades do ambiente (Chiavenato, 2005). Dessa forma, a missão precisa não apenas ser conhecida por todos, mas deve ser trabalhada e desenvolvida de maneira concreta e consciente pelos membros da organização.

Já a visão, corresponde à imagem que a organização tem de si mesma no futuro, ela se projeta no tempo e no espaço e aponta qual caminho pretende adotar para o alcance dos seus objetivos, portanto, a visão precisa estar adequada com as pessoas, com os recursos disponíveis, com os tipos de relacionamento, com as oportunidades e com os desafios (Leme, 2008). A visão, objetiva, também, unir os trabalhadores em prol

de um compromisso compartilhado para com os valores organizacionais (Chiavenato, 2005). Segundo este autor, uma forma relevante de se romper com as barreiras da diversidade cultural, da linguística e das diferenças geográficas, é a consciência global de todos os membros da empresa, buscando garantir coerência interna em relação as metas e aos objetivos.

Segundo Leme (2008), a visão deve ser desafiadora, porém não pode ser impossível de ser atingida, além disso, todas as pessoas envolvidas precisam compartilhar o desejo de alcançarem os mesmos objetivos. Dessa forma, organizações, a partir da lei de cotas, estabeleceram como parte de sua visão a inserção da pessoa com deficiência nos postos de trabalho, algo que justifica a escolha da empresa analisada no presente projeto, pois, apesar do supermercado avaliado ter ampliado o trabalho de inserção em 2004, com a implantação das multas, iniciou o processo de colocação da pessoa com deficiência em seu quadro de funcionários em 2002 (Manual de Integração da Empresa analisada, 2008).

Nesse sentido, o processo de inserção da pessoa com deficiência se tornou parte integrante da visão e da missão da estrutura da organização analisada, favorecidas pelos valores baseados em concepções que favoreceram efetivamente a incorporação dessa clientela especial nos postos de trabalho (Chiavenato, 2005), como pôde ser analisado através dos contatos realizados com a gerência da empresa estudada.

Os valores, além de contribuírem efetivamente para o desenvolvimento da visão e da missão organizacionais, devem favorecer a valorização da cidadania e da formação continuada de todos os membros da instituição (Leme, 2008; Chiavenato, 2005). Dessa forma, a visão e a missão precisam estar conectadas entre si, a fim de criar uma coerência entre as ações laborais. Como os valores atuam sobre as crenças das pessoas, interferem, direta e indiretamente, no comportamento das organizações (Dubrin, 2006).

De acordo com Leme (2008), em muitas empresas, existe uma confusão relativa às definições de visão e missão, o que ocasiona uma falta de direcionamento na estruturação de ambas. Isso pôde ser observado na empresa analisada, pois apesar de demonstrarem uma preocupação evidente com esses processos, não demonstraram clareza nas definições. Segundo o Manual de Integração disponibilizado pela empresa analisada (2008), a missão encontra-se relacionada à aquisição da ética como única via de alcance dos lucros e do crescimento, entendendo o relacionamento com os clientes internos e externos, como imprescindível, baseado na integridade das ações e no respeito mútuo.

De acordo com o Manual de Integração disponibilizado pela empresa analisada (2008), a visão da organização analisada foi estruturada para o presente e centrada no cliente como objetivo principal, no sentido de satisfazê-lo e encantá-lo de modo à fidelizar sua ida às lojas, em busca de produtos e serviços. Sendo assim, para eles, suas ações precisam compreender e satisfazer as necessidades dos clientes, de modo a instituir como principal ferramenta de sucesso a empatia²⁴. Apesar disso, a visão não demonstra uma preocupação direta com o futuro, mesmo considerando a importância do atendimento ao cliente como atividade estratégica de fidelização. Para tanto, a empresa supermercadista sugere um comprometimento de seus funcionários com a conquista e a manutenção da clientela e com o crescimento dos negócios, através da compreensão das individualidades de cada pessoa. Inclusive, para reafirmar esta concepção o supermercado lança mão de estatísticas, em seu Manual de Integração (2008), sobre a manutenção dos clientes, como forma de convencimento de seus colaboradores, onde enfoca que daqueles que se mostram insatisfeitos, 4% reclamam e 96% trocam de empresa. Sendo assim, a organização analisada trabalha mensalmente programas de educação voltados para o desenvolvimento de valores necessários para o aprimoramento do todo empresarial (Manual de Integração da Empresa analisada, 2008).

De acordo com Leme (2008), como os valores pessoais são os princípios morais e éticos que norteiam os indivíduos e criam padrões de comportamento aceitos e mantidos pela sociedade, os valores organizacionais estabelecem as normas e os alicerces considerados e reforçados pela comunidade laboral, formatando as crenças, as condutas e os comportamentos que os funcionários precisam desenvolver para que a empresa cumpra a missão estruturada e atinja a visão almejada. Dessa forma, quem não tiver os valores pessoais compatíveis com os organizacionais, não pode permanecer na empresa, pois afetaria negativamente a obtenção de resultados satisfatórios.

A empresa analisada preconiza como valores: a simplicidade nos relacionamentos e na condução dos negócios através do respeito ao próximo; a competência expressa na busca incessante pela renovação da qualidade e da eficiência operacional e administrativa; a honestidade como atitude diária básica; a responsabilidade no esforço de conseguir reputação honrosa pela excelência na prestação de serviços e no cumprimento dos compromissos com qualidade; a clareza e a lealdade com os clientes externos e internos; e a integração que deve ser fundamentada

²⁴ Habilidade social de se colocar no lugar do outro, através da valorização e da compreensão efetiva de suas necessidades. (Falcone, 2004).

na autoestima, na empatia, no entusiasmo e na afetividade, buscando um compromisso integral de todos os colaboradores (Manual de Integração da Empresa analisada, 2008).

Leme (2008) ressalta que os valores precisam estar focados em comportamentos observáveis, podendo ser materializados em ações laborais cotidianas. Para tanto, a empresa analisada estabelece, em seu Manual de Integração (2008), um sistema disciplinar voltado para a explicitação dos direitos e deveres dos funcionários, a fim de estruturar uma concepção integrada entre todas as pessoas envolvidas na organização.

Atualmente, muitas empresas colocaram a responsabilidade social como parte integrante de seus valores, em resposta à existência de uma cultura mercantil que valoriza esta concepção como ferramenta imprescindível de estratégia competitiva, devido a geração de uma imagem capaz de promover um marketing efetivo frente a comunidade na qual encontra-se inserida (Batista, 2002; Coutinho, 2006, Carvalho-Freitas, 2007). Sendo assim, a organização analisada orgulha-se de divulgar suas ações voltadas para projetos de responsabilidade social e de valorização da diversidade.

Dentre os projetos desenvolvidos pela empresa, destacam-se a política de inserção e integração da pessoa com deficiência no ambiente laboral, focando esses processos como parte integrante de seu “DNA” e de sua cidadania (Manual de Integração da Empresa analisada, 2008). Dessa forma, a pessoa com deficiência deve ser concebida como um indivíduo detentor de aspectos positivos, negativos, potencialidades e limitações como qualquer outro ser humano, independente de suas diferenças. Para comprovar essa percepção esta organização conta com um quantitativo de pessoas com deficiência que ultrapassa os 5% exigidos pela legislação, em seu corpo de funcionários efetivos. Portanto, eles focam a importância da “felicidade” da empresa associada à receptividade de mercado, no sentido de construir uma imagem sólida frente à clientela interna e externa (Manual de Integração da Empresa analisada, 2008).

A cultura da imagem também se manifesta em função de valores desenvolvidos no contexto laboral. Segundo Dubrin (2006), os valores manifestados no ambiente organizacional estruturam-se a partir de aspectos individuais e coletivos, portanto, a análise das concepções acerca da inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral, pode trazer significativas contribuições para a comunidade científica, no sentido de estabelecer uma conexão entre as ações que se manifestam nos processos de inserção e a essência dos fenômenos que efetivamente permeiam a cultura suscitada pelo conceito de gestão da diversidade (Carvalho-Freitas, 2007).

Essa cultura de valorização da imagem organizacional frente ao mercado, somada às lutas sociais têm contribuído significativamente para o desenvolvimento de ações empresariais e de políticas públicas voltadas para as ações afirmativas, onde diversas minorias excluídas ao longo da história têm galgado importantes espaços na sociedade e no mercado de trabalho, a saber: mulheres, negros e pessoas com deficiência (Pacheco, 2001; Batista, 2002; Quaresma, 2002; Coutinho, 2006, Carvalho-Freitas, 2007; Caruso, 2007). De acordo com Dubrin (2006). Ao longo do processo histórico foi se configurando a necessidade das empresas compreenderem a relação existente entre a inserção da pessoa com deficiência e o desempenho no trabalho, pois o indivíduo, em suas atividades laborais, precisa ser concebido não a partir de sua deficiência, mas mediante suas potencialidades.

Sendo assim, a inserção da pessoa com deficiência foi se tornando ferramenta estratégica, usada pelas empresas, para competir no mercado, pois, na contemporaneidade este grupo é concebido como um recurso a ser gerido e não como indivíduos em toda a sua essência (Carvalho-Freitas e Marques, 2008; Coutinho, 2006; Hanashiro, 2005; Quintão, 2005; Heinski, 2004). Segundo Chiavenato (2005). A estratégia organizacional parte dos objetivos estruturados a partir da visão, da missão e dos valores, de modo a fundamentar ações que procuram aproveitar as oportunidades potenciais do ambiente e neutralizar as ameaças referentes ao negócio. Portanto, a estratégia representa o percurso selecionado pela empresa para enfrentar efetivamente as turbulências do mercado. Já para Leme (2008) a estratégia vai oportunizar caminhos para o alcance da visão.

Com isso, o processo de inserção da pessoa com deficiência, no mercado de trabalho tornou-se relevante potencial estratégico para as empresas. Entretanto, dentro do processo de inserção da pessoa com deficiência, faz-se necessário não apenas a incorporação desta cultura no ambiente organizacional, mas acima de tudo estabelecer uma nova concepção baseada no respeito às diferenças e nas adaptações do ambiente laboral (Ribeiro e Ribeiro, 2008; Carvalho-Freitas, 2007; Wilton e Schuer, 2006; Quintão, 2005; Tanaka e Manzini, 2005; Batista, 2002).

De modo a analisar a cultura da empresa, foi verificado junto à gerência de Recursos Humanos, a descrição dos cargos avaliados durante a pesquisa. Dessa forma, de acordo com documentos da organização, o gerente de serviços responsável pela frente de loja coordena a operação da loja, acompanhando, orientando e controlando as lideranças do seu setor, no que se refere às atividades administrativas, limpeza e

orientação aos funcionários. Cabe a ele a elaboração de controles, relatórios, planejamento de férias, escalas, atendimento aos clientes, administração de terceiros e apuração de movimentos diários. Além disso, esse gestor também supervisiona, organiza, coordena e fiscaliza as atividades de frente de loja, orientando e direcionando o trabalho dos outros funcionários, resolvendo problemas de atendimento ao cliente, registro de mercadorias, recebimento de valores e de documentos, empacotamentos, pagamentos e trocos. É de responsabilidades do gerente de serviços, principalmente, direcionar a equipe para alcançar as metas estabelecidas para o setor e contribuir para a adaptação das pessoas com deficiência que começam a trabalhar, sempre, pela frente de loja.

O gerente de mercearia coordena a operação da loja, acompanhando, orientando e controlando as lideranças do setor de mercearia, alimentos e não-alimentos (matinais, massas, molhos, alimentação infantil, bebidas e utilidades domésticas). Coordena as atividades de controle de estoque, exposição, higienização, limpeza e comercialização dos produtos. Orienta os colaboradores, elaborando controles e relatórios, planejando férias, escalas e formas de atendimento aos clientes. Além disso, esse gestor supervisiona e fiscaliza os procedimentos, resolvendo problemas de atendimento, qualidade, apresentação dos produtos e abastecimento das lojas, levando a equipe a atingir as metas formatadas para o setor.

O gerente de perecíveis que coordena a operação da loja, acompanhando, orientando e controlando as lideranças dos setores de açougue, laticínios, peixaria, salgados, padaria, hortifruti e congelados, além de coordenar as atividades de controle de estoque, exposição, higienização, limpeza e comercialização de produtos, ele orienta os funcionários, elaborando controles, relatórios, escalas, férias, supervisionando e fiscalizando os procedimentos, resolvendo problemas de atendimento, qualidade e apresentação dos produtos de abastecimento da loja e incentivando a equipe a alcançar as metas estabelecidas para o setor.

O gerente geral de vendas, responsável por toda a loja, gerencia as operações da unidade de negócio, avaliando e orientando as atividades desenvolvidas pelas equipes próprias e terceirizadas, avaliando constantemente seu estoque, assegurando a rentabilidade desejada e supervisionando as atividades administrativas e operacionais da loja. Ele também garante o adequado controle dos pedidos, orientando as gerências dos setores sempre que solicitados ou quando a necessidade seja percebida. Cabe a esse gerente representar a empresa perante a comunidade e entidades das esferas municipal,

estadual e federal, garantindo, nas lojas, as perfeitas condições de funcionamento, manutenção, conservação e limpeza das instalações, atendendo aos clientes de suas regiões nas solicitações e compras. Além de elaborar e acompanhar previsões orçamentárias acerca de unidade, de modo a administrar as receitas, as despesas e os resultados financeiros.

À auxiliar de recursos humanos cabe executar serviços de apoio na área de recursos humanos, atendendo aos funcionários, fornecendo informações e ouvindo solicitações e questionamentos dos mesmos. Essas gestoras tratam de documentos variados, cumprindo todos os procedimentos que dizem respeito à rotina do Departamento Pessoal, executando todos os serviços de um escritório e preparando relatórios. É uma profissional que exerce atividades de apoio às diretrizes do RH Central, implementando junto com as gerências das lojas as instruções normativas da empresa e todos os projetos propostos. Além disso, cabe a essa auxiliar de recursos humanos trabalhar diretamente com a recepção, a adaptação, o cuidado e o controle das pessoas com deficiência inseridas no ambiente laboral da organização.

As organizações, por estarem inseridas num sistema econômico baseado no capitalismo, desenvolvem as missões, as visões e os valores em conformidade com as concepções neoliberais estruturadas ao longo do percurso histórico. Dessa forma, empresas fundamentam suas ações a partir de interesses dominantes e tem como principal objetivo se destacar no mercado, buscando aumentar sua lucratividade através de atitudes competitivas.

No processo de estruturação dos propósitos organizacionais é transmitida a idéia de que os clientes internos são levados em consideração e que todos os colaboradores precisam assumir as metas organizacionais como próprias, porém não se verificam preocupações referentes às adequações das empresas em prol dos objetivos e da qualidade de vida dos funcionários, sejam eles com ou sem deficiência. Além disso, valores como produtividade e eficiência são imprescindíveis para o desenvolvimento de uma organização, segregando, em alguns casos, para um plano inferior a pessoa com deficiência.

A empresa estudada, como as demais organizações, tem seus propósitos focados na melhoria da competitividade frente ao mercado, porém apesar de colocar a igualdade como parte integrante de seus valores, as pessoas com deficiência são colocadas em cargos específicos da empresa e recebem, no caso de deficiência intelectual, tratamentos

assistencialistas. Além disso, a empresa preza a utilização deste, como importante ferramenta estratégica de marketing.

MÉTODO

Participantes

A presente pesquisa foi desenvolvida a partir da utilização de todo o universo de gestores participantes da empresa analisada. Foram recrutados 90 gestores da organização-alvo da pesquisa, sendo 18 da área de Recursos Humanos, todos do sexo feminino e com nível de escolaridade fundamental e médio, 18 gerentes gerais, 18 gerentes de laticínios, 18 gerentes de serviços e 18 gerentes de mercearia. Os gerentes gerais são todos do sexo masculino, na faixa etária variando de 36 a 57 anos, com nível de escolaridade variável entre ensino médio e superior. Os gerentes de setores têm nível de escolaridade de ensino fundamental e médio, sendo a maioria de classe média e do sexo masculino. Esses gestores são encarregados da inclusão de pessoas com deficiência nos postos de trabalho. Essa organização corporativa abriga, em seus quadros, um contingente de 5.000 funcionários, perfazendo um quantitativo de 300 deles com algum tipo de deficiência.

Local da Pesquisa

Neste projeto de pesquisa foram observados e analisados os postos de trabalho arrolados no processo de inserção de pessoas com deficiência, em uma rede de supermercados localizada no município do Rio de Janeiro, incluindo todas as suas dezoito filiais.

Instrumentos da pesquisa

Parte da execução da presente pesquisa exigiu a aplicação de um questionário sociodemográfico e de um inventário na forma de escala atitudinal do tipo *Likert*²⁵. Neste caso, optou-se por uma escala de seis pontos na tentativa de impedir que o respondente deixe de se posicionar diante do item avaliado, colocando como resposta o item intermediário. O Inventário de Concepções sobre Deficiência foi desenvolvido por Carvalho-Freitas (2008) e devidamente validado. A escolha deste Inventário deveu-se à verificação de literatura nacional escassa a esse respeito, além da adequação do material ao objetivo da pesquisa, e à facilidade de acesso proveniente da permissão manifestada pela pesquisadora responsável pela sua idealização em ceder o material.

Foram analisadas, através desse instrumento, sete concepções acerca da deficiência, a saber: deficiência vista como manifestação espiritual, em que a pessoa com deficiência é concebida como um ser que manifesta, em sua existência, uma vontade Divina, sendo, na nossa sociedade, objeto de segregação, caridade e piedade; deficiência vista como desvio da normalidade, que analisa a pessoa com deficiência como um ser “anormal” que para ser integrado precisa de tratamento e cura, nessa forma de ver a deficiência, normalmente as pessoas são destinadas a setores específicos, conforme sua deficiência, e existe uma desconfiança quanto a adaptação da pessoa com deficiência, receios de que se acidente, que gere problemas com outras pessoas, etc.; deficiência baseada em pressupostos da inclusão, em que a valorização dos direitos sociais é vista como necessária para favorecer a inclusão da pessoa com deficiência nos diversos espaços sociais, além de se ressaltar a necessidade de se adequar as condições físicas e humanas do ambiente laboral para a inserção desse grupo especial; a deficiência avaliada a partir de critérios de desempenho, que focaliza a percepção dos indivíduos em relação ao desempenho, à produtividade, à qualidade de trabalho das pessoas com deficiência e à competitividade da organização frente ao processo de inserção; deficiência avaliada a partir do vínculo estabelecido com a organização de trabalho, na qual a concepção dos indivíduos baseia-se na forma como avaliam o comprometimento e a estabilidade do emprego das pessoas com deficiência; deficiência concebida pelos benefícios de contratação, onde ressalta a percepção dos indivíduos em

²⁵ Segundo Pasquali (1999), a escala *Likert* é bastante utilizada nas ciências sociais, especialmente no que se refere à análise e ao levantamento de atitudes e opiniões. Nesta modalidade de medição se utilizam determinados números de alternativas, onde um respondente precisa julgar um enunciado.

relação ao impacto que a contratação de pessoas com deficiência exerce sobre a imagem da empresa junto a funcionários e clientes, favorecendo o clima organizacional; deficiência baseada na percepção sobre a necessidade de treinamento, que indica a concepção dos indivíduos sobre a necessidade de treinamento dos gestores e funcionários acerca da inserção das pessoas com deficiência.

Processamento dos dados

Para fins de análise do constructo²⁶ concepção de deficiência, apesar de se tratar de variável discreta, optou-se por utilizar a distribuição normal para a análise dos dados, uma vez que esta foi a que melhor se ajustou aos dados. Para o melhor ajuste dos dados se utilizou o Fator de Correção, que é introduzido porque uma distribuição contínua está sendo utilizada para aproximar uma distribuição discreta (Anderson *et al.*, 2002). Utilizou-se o pacote SPSS-10 (Statistical Package for Social Science, 2000), no sentido de explicitar o delineamento de pesquisa.

Com o objetivo de se decorrer o processamento dos dados, na presente pesquisa foi utilizada uma estatística descritiva, pois os pontos da escala são variáveis discretas. Sendo assim, primeiramente, a verificação valeu-se de uma distribuição normal, já que o número de elementos da amostra é superior a 30 (n=89). Para a análise dos dados foram utilizadas as seguintes medidas de dispersão: média, desvio padrão, frequência e matriz de correlação. Sendo assim, foi realizada uma análise acerca da média global dos dados e uma média comparativa em relação aos tipos de gestores, utilizando-se o cargo como critério de divisão, totalizando-se cinco subgrupos.

A partir da análise dos blocos de asserções acerca das concepções sobre deficiência, foi verificada a média de cada subgrupo, em comparação com os outros, a fim de determinar um padrão de respostas para cada subgrupo e para o total dos respondentes. Dessa forma, foi estruturada uma matriz de correlação, onde foram consideradas as 22 afirmativas do Inventário Concepções de Deficiência, levando-se em consideração os 89 respondentes a fim de analisar as características do universo da pesquisa de forma significativa e minimizando a ocorrência de respostas tendenciosas.

²⁶ A definição do constructo implica na análise de modelos teóricos capazes de elucidá-lo, de modo que a elaboração dos itens não seja intuitiva. Sobre a definição operacional, por sua vez, se fundamenta a validade da medida (Pasquali, 1999).

Para esta análise foi empregada uma escala atitudinal, com o objetivo de medir questões da concepção em diferentes aspectos, ou seja, dissociando o inventário em blocos de asserções, e assim, obtendo como resultante os modelos teóricos capazes de medir a concepção de deficiência. Neste inventário, o objeto atitudinal se constitui de questões favoráveis, cujo escore se organiza em ordem direta, e desfavoráveis onde o escore se organiza em ordem inversa ao objeto atitudinal.

Em termos de instrumento de medida foi conduzida a aplicação de um inventário, no formato de *survey*, no qual os itens que o compõem são todos fechados e associados a uma escala de concordância do tipo *Likert*, constituída de seis pontos, a saber: (1) discordo totalmente; (2) discordo muito; (3) discordo pouco; (4) concordo pouco; (5) concordo muito; (6) concordo totalmente, de modo a evitar a resposta central que indica falta de posicionamento. Esse inventário é constituído de 22 asserções divididas em sete blocos de forma a analisar as concepções sobre deficiência desenvolvidas historicamente em gestores que atuam com políticas públicas inclusionistas no ambiente de trabalho.

No que se refere ao Inventário de Concepções de Deficiência foram estruturados blocos de asserções para favorecer a análise das concepções acerca da deficiência, a saber:

1. Concepção Espiritual da deficiência: questões de 1 a 3.
2. Concepção baseada em pressupostos da Normalidade: questões de 4 a 8.
3. Concepção baseada nos pressupostos de Inclusão: questões 9 e 10.
4. Fator Desempenho: questões de 11 a 15.
5. Fator Benefícios da Contratação: questões de 16 a 18.
6. Fator Vínculo: questões 19 e 20.
7. Fator Treinamento: questões 21 e 22.

O cargo foi utilizado como fator relevante para o estudo das concepções sobre deficiência e para fins de análise das atitudes positivas e negativas em relação às afirmativas do Inventário de Concepções de Deficiência. Foram desconsiderados os valores centrais da Escala Likert proposta, a saber: “concordo pouco” e “discordo pouco”, por se aventar a possibilidade de ocorrência de tentativa dos respondentes de não se posicionarem frente às asserções.

Concomitantemente à aplicação desse inventário, foi aplicado um questionário sociodemográfico. Assinale-se que esses instrumentos de pesquisa foram devidamente construídos e validados de acordo com critérios estatísticos usuais.

Variáveis em Estudo

Nesta pesquisa, em conformidade com Carvalho-Freitas (2007), as variáveis não serão classificadas em dependentes e independentes, sendo considerado para análise a correlação entre elas. As variáveis em estudo correspondem aos blocos de asserções medidos pelo Inventário de Concepções de Deficiência, que interferem no processo de inserção, a saber: concepção espiritual, concepção baseada em pressupostos de normalidade, concepção baseada na inclusão, concepção baseada no desempenho, concepção baseada no vínculo, concepção baseada nos benefícios de contratação e concepção baseada na necessidade de treinamento.

Procedimentos Gerais

Para a execução do presente trabalho de pesquisa foram cumpridas etapas, conforme especificadas abaixo:

- Inicialmente, foram analisadas ações de políticas públicas inclusionistas, mediante o cumprimento da Lei de Cotas por empresas do Município do Rio de Janeiro, levando-se em consideração resultados de pesquisas recentes sobre o tema.
- Posteriormente, foram mapeadas as empresas que se destacam na promoção de políticas públicas inclusionistas, a fim de serem analisadas as concepções de deficiência implícitas nessas ações.
- A seguir, foram contatadas as organizações, a fim de buscar informações que pudessem contribuir para a delimitação do melhor local para a pesquisa. Após a seleção deste local foram feitos contatos, formais e informais, para obtenção de autorização, para coleta de dados e montagem de cronograma de execução da pesquisa.
- Para fins de aprimoramento da organização do projeto de pesquisa, datas, horários e locais para aplicação dos instrumentos foram definidos em comum acordo com o coordenador, os gestores e seus representantes. Vale ressaltar que os pesquisadores, previamente treinados para contribuir para o êxito da pesquisa, supervisionaram a aplicação dos instrumentos, em todas as 18 filiais

do supermercado, com o objetivo de minimizar vieses, controlar interferências externas e o próprio ambiente, além de assegurar que todos os itens fossem respondidos adequadamente.

- Em resumo, para execução do projeto de pesquisa foram cumpridas as seguintes etapas: elaboração de um anteprojeto, incluindo-se o cronograma de atividades; solicitação de autorização da Rede de Supermercados, alvo do estudo, para aplicação dos instrumentos de pesquisa nos gestores; apresentação do anteprojeto à gerência da organização empresarial pesquisada e, por fim, aplicação dos instrumentos de pesquisa nas dezoito filiais da organização.

Procedimentos Específicos

Os procedimentos específicos para a coleta dos dados foram aplicados considerando-se os critérios definidos no planejamento da pesquisa, controlando-se possíveis variáveis intervenientes e obedecendo rotinas impostas pela organização do trabalho no ambiente da pesquisa, ou seja, os gestores foram submetidos aos instrumentos de medida no mesmo período, previamente agendado com os coordenadores da pesquisa.

Foram utilizados procedimentos metodológicos que implicaram na escolha de um questionário estruturado e devidamente validado para os fins a que se destina. Os procedimentos de coleta de dados consistiram na utilização de um Questionário Sociodemográfico e de um Inventário acerca das Concepções sobre Deficiência, onde todos os gestores se submeteram às mesmas orientações, no período da manhã do mesmo dia, a cargo de auxiliares de pesquisa previamente treinados. A aplicação desses questionários teve a duração média de 20 minutos, sendo complementada com observação direta e conversas informais sobre o comportamento de pessoas com e sem deficiências nos postos de trabalho.

A aplicação do questionário ocorreu em apenas um dia, no período da manhã. Os gestores das 18 filiais passaram pelos mesmos procedimentos a fim de fornecer maior fidedignidade à pesquisa.

Os pesquisadores e auxiliares de pesquisa compareceram às filiais da rede de supermercados para a aplicação dos questionários. Na ocasião, solicitaram que todos os gestores se reunissem na sala do gerente geral, conforme acordado em visitas anteriores. Esses gestores permaneceram sentados, por um período aproximado de 5 minutos, para

serem informados e instruídos a respeito do preenchimento dos instrumentos de coleta de dados. Não houve qualquer pedido de maiores esclarecimentos relativos à aplicação dos instrumentos propostos.

Posteriormente, os gestores foram submetidos à aplicação do Questionário Sociodemográfico, com duração aproximada de 5 minutos. Após o preenchimento deste questionário, os gerentes iniciaram a marcação das respostas do Inventário sobre Concepções, onde foi observado, pelos aplicadores, se respondiam uma afirmativa de cada vez, seguindo de forma rígida a sequência proposta pelo Inventário. Esta etapa de aplicação do Inventário de Concepções de Deficiência teve a duração de cerca de 15 minutos.

Após preenchidos, os questionários foram recolhidos, analisados e colocados em envelopes com os nomes das respectivas filiais.

Por fim, os dados da pesquisa foram submetidos à análise estatística a fim de serem verificadas as concepções assinaladas no Inventário de Concepções de Deficiência, pelos subgrupos de gestores.

RESULTADOS

Este processo investigativo teve como objetivo analisar as concepções de gestores sobre deficiência, em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados, localizada no município do Rio de Janeiro.

Dos 90 gestores selecionados para o estudo 89 responderam aos instrumentos de coleta de dados. Nesse sentido, no que se refere à análise dos dados do Inventário de Concepções de Deficiência, foram utilizados blocos de asserções elaborados por Carvalho-Freitas (2007), conforme descrito no Método.

Para a presente pesquisa foram formuladas cinco hipóteses relativas aos tipos de concepções manifestadas por gestores que se ocupam do processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dentre elas, todas as cinco hipóteses testadas, foram aceitas como verdadeiras, a saber: a) a coexistência das diferentes concepções desenvolvidas historicamente acerca da deficiência não correspondem plenamente aos valores proclamados pela organização, pois foi verificada nos gestores a explicitação de mais de uma concepção ao mesmo tempo, sendo que a empresa

preconiza as concepções baseadas na inclusão e nos benefícios de contratação; b) A percepção dos gestores com relação às deficiências das pessoas contribui para diferentes ações de inclusão e/ou exclusão desencadeadas no interior da organização, ações de inclusão no trabalho e de exclusão em setores específicos da organização ou com tratamentos assistencialistas, pois 31,95%, um quantitativo muito próximo aos 50%, revelaram atitudes positivas em relação às pessoas com deficiência quando os dados foram referenciados ao bloco de asserções da Concepção Espiritual, além disso, gerentes consideram que as pessoas com deficiência devem ser segregadas em setores específicos, adequados para as suas limitações; c) o aprimoramento das ações das políticas públicas inclusionistas contribui para o processo de valorização da diversidade, favorecendo concepções menos segregadoras nos gestores das organizações, gerando mudança de valores, para concepções inclusionistas, no que se refere às pessoas com deficiência nos postos de trabalho, sendo assim, 75,84% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação à Concepção de Inclusão deste grupo; d) a modalidade de gerência e a sua relação cotidiana com a pessoa com deficiência interferem no desenvolvimento de concepções, algo que pode ser verificado na diferença de respostas entre gestores que trabalham diretamente com este grupo e gestores que raramente possuem pessoas com deficiência em seus setores, como é o caso das auxiliares de RH e dos gerentes de mercearia; e e) as ações inclusionistas, na organização, estão associadas à busca por promoção de melhoria de imagem da empresa frente ao mercado de trabalho, considerando-se que 88,01% dos respondentes assumiram atitudes positivas em relação ao fator relacionado aos Benefícios de Contratação.

Para a análise dos dados foi utilizada a média simples, calculada da seguinte forma: somou-se todos os elementos observados (respostas) e dividiu-se pelo número de respondentes.

$$\text{Média: } \bar{X} = \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) / n$$

Para o cálculo da média das classes dos gerentes foi utilizado o somatório das observações por classe de gerentes e dividiu-se pelo intervalo que varia do primeiro ao último da classe observada.

$$\text{Média dos gerentes: } \bar{X} = \left(\sum_{i=a}^b X_i \right) / (b - a)$$

A fim de serem verificados os índices de correlação, entre as asserções, calculou-se a covariância²⁷ de x e y dividido pelo desvio padrão²⁸ de x e multiplicado pelo desvio padrão de y (Coeficiente de Pearson).

Coeficiente de correlação de Pearson²⁹: $r = \frac{C_{X,Y}}{\sigma_X \sigma_Y}$ $r \in [-1,1]$

Desvio-Padrão: $\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$

Inicialmente, são apresentados os gráficos referentes aos blocos de asserções em relação às deficiências, as tabelas concernentes aos resultados envolvendo todos os gerentes da empresa analisada estão explicitadas em anexo, a fim de facilitar a visualização dos resultados, por considerar que o excesso de gráficos e tabelas ao longo do texto pode afetar a compreensão do leitor. Os dados a que se referem esses gráficos não totalizaram 100%, levando-se em conta que, durante a análise foram desconsideradas as respostas “concordo pouco” e “discordo pouco”. Estas respostas, supostamente, poderiam ser consideradas como nulas, indicando assim falta de posicionamento dos respondentes.

O Gráfico 1, abaixo, ilustra do total de respondentes à porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

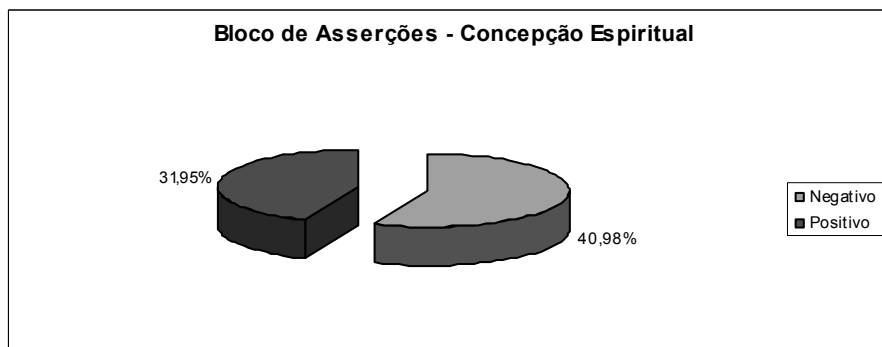


Gráfico 1: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

²⁷ A covariância é por vezes uma medida de dependência linear entre as duas variáveis aleatórias. Caso esta covariância seja igual a zero, significa que estas variáveis são independentes (Anderson *et. al.*, 2002).

²⁸ Desvio Padrão é a medida mais comum de dispersão da estatística. O desvio padrão define-se como a raiz quadrada da variância. É definido de maneira a proporcionar uma medida de dispersão que seja um número não negativo e que use as mesmas unidades de medida que os nossos dados (Anderson *et. al.*, 2002).

²⁹ Coeficiente de correlação de Pearson tem como objetivo avaliar os dados para comprovar se uma das variáveis é explicada pela outra através de uma reta (Anderson *et. al.*, 2002).

De acordo com o Gráfico 1, verifica-se que 40,98% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à Concepção Espiritual de Deficiência, e 31,95% apresentam atitudes positivas no que se refere a essa concepção.

O Gráfico 2, abaixo, apresenta os percentuais de respondentes em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.

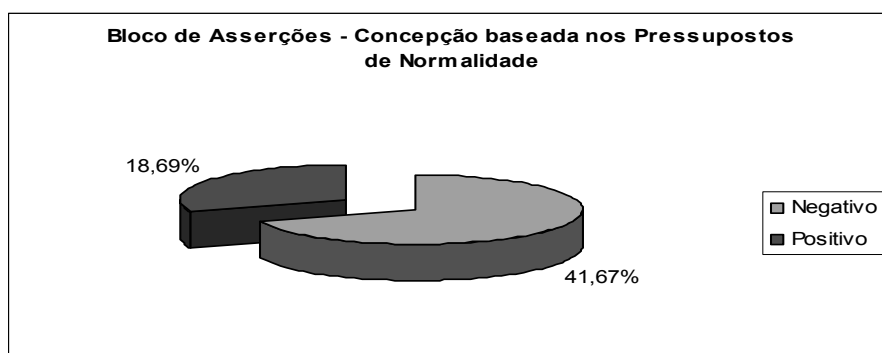


Gráfico 2: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade

O Gráfico 2 indica que 18,69% dos respondentes revelam atitudes positivas em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade, enquanto que 41,67% demonstram atitudes negativas.

O Gráfico 3, abaixo, apresenta os percentuais de respondentes em relação à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.

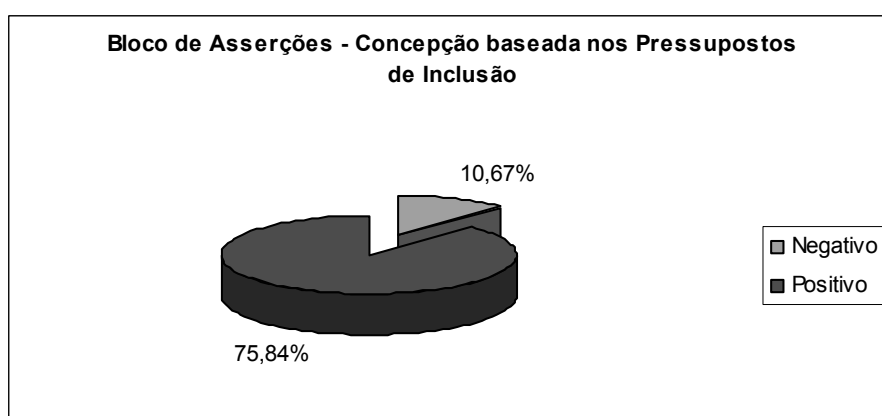


Gráfico 3: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão

Conforme apresentado no Gráfico 3, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos pressupostos de Inclusão alcançou porcentagem significativa, pois 75,84% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e apenas 10,67% atitudes negativas.

O Gráfico 4, abaixo, ilustra do total de respondentes à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.

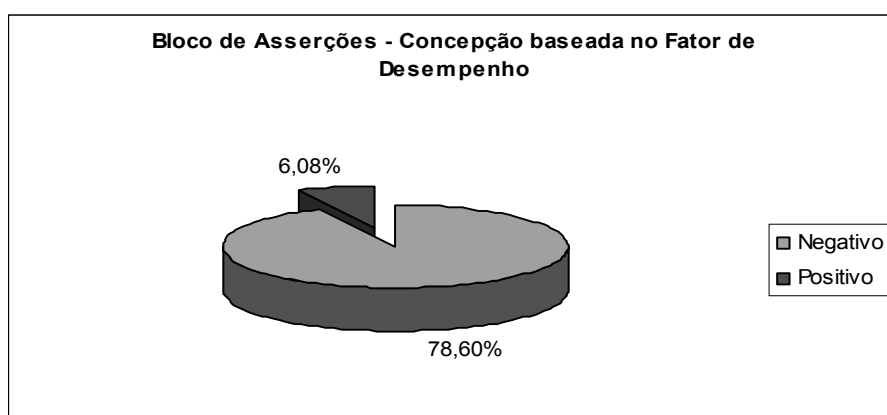


Gráfico 4: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho

Em relação ao exposto no Gráfico 4, observa-se um número expressivo de respondentes demonstrando atitudes negativas em relação ao Fator de Desempenho, pois 78,60% de todos os respondentes demonstraram atitudes negativas em relação a Concepção ligada ao Fator de Desempenho, enquanto que 6,08% apresentaram atitudes positivas.

O Gráfico 5, abaixo, apresenta a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à concepção baseada nos Benefícios da Contratação das pessoas com deficiência dos gerentes da empresa analisada.

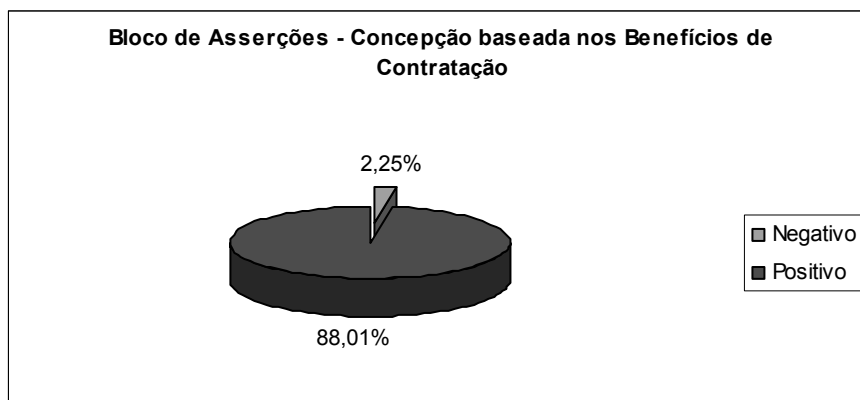


Gráfico 5: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação

Conforme apresentado no Gráfico 5, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação alcançou percentagem significativa, pois 88,01% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e apenas 2,22% demonstraram atitudes negativas em relação a esta concepção.

O Gráfico 6, abaixo, faz alusão à percentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de Deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.

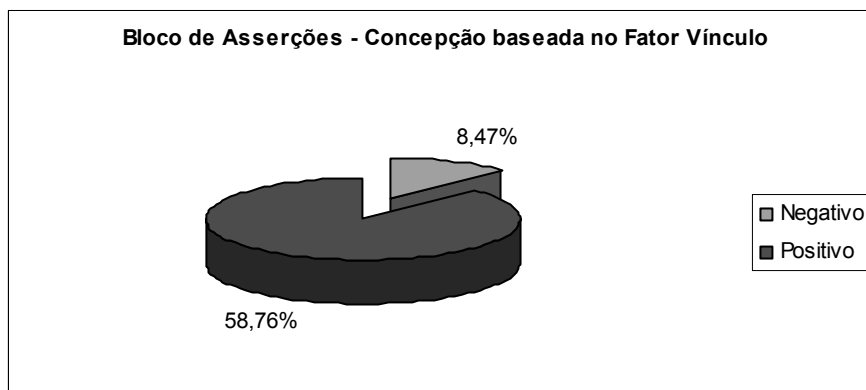


Gráfico 6: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo

Conforme apresentado no Gráfico 6, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas em relação à Concepção baseada no Vínculo corresponde a 58,76%, enquanto que a percentagem de respostas indicativas de atitude negativa corresponde a 8,47%.

O Gráfico 7, abaixo, ilustra do total de respondentes à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada na necessidade de Treinamento.

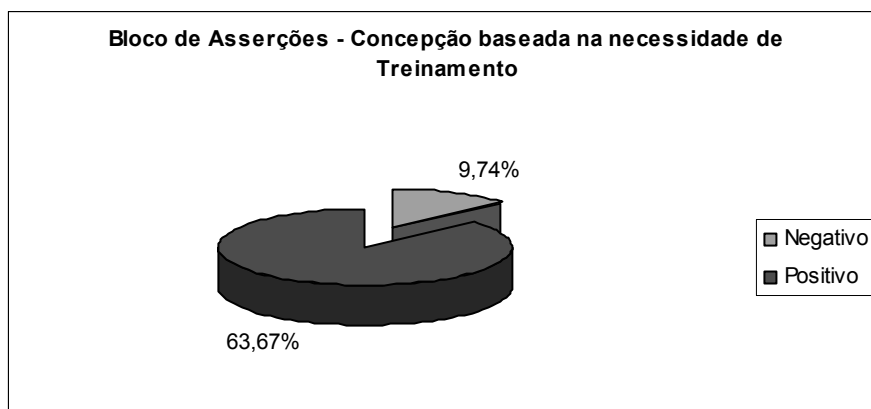


Gráfico 7: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento

O Gráfico 7 aponta a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação a Concepção baseada na necessidade de Treinamento, onde 63,67% dos respondentes apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção, enquanto que 9,74% evidenciaram atitudes negativas.

Na sequência dos resultados, são apresentados gráficos contendo blocos de asserções referentes às concepções sobre deficiência desenvolvidas historicamente, em relação às Auxiliares de RH da empresa analisada.

O Gráfico 8, abaixo, ilustra do total de respondentes à porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência das Auxiliares de RH.

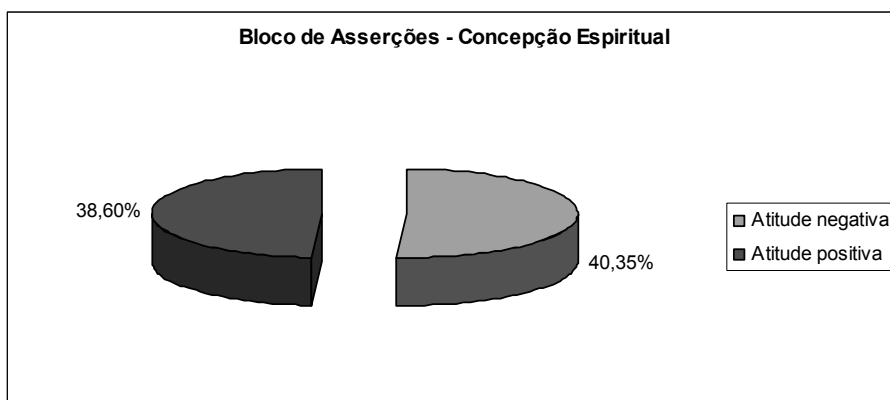


Gráfico 8: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

De acordo com o Gráfico 8, verifica-se que 40,35% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à Concepção Espiritual de Deficiência e 38,60% apresentam atitudes positivas no que se refere a essa concepção.

O Gráfico 9, abaixo, apresenta os percentuais de auxiliares de RH em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.

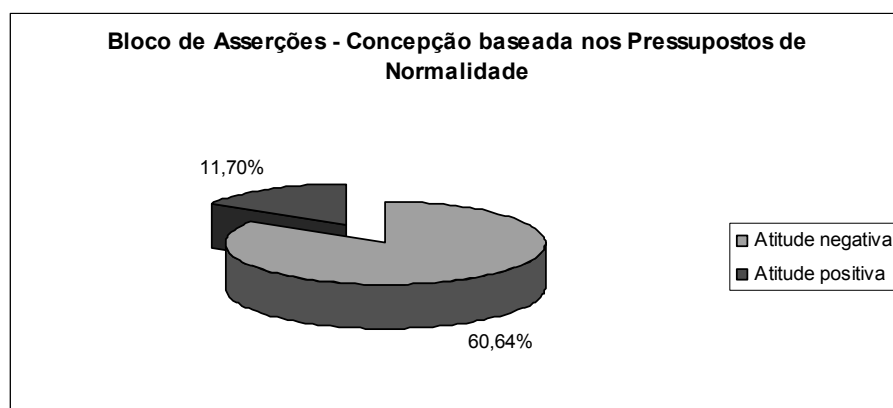


Gráfico 9: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade

O Gráfico 9 indica que 11,70% dos respondentes revelam atitudes positivas em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade, enquanto que 60,64% demonstram atitudes negativas.

O Gráfico 10, abaixo, apresenta os percentuais de auxiliares de RH em relação à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.

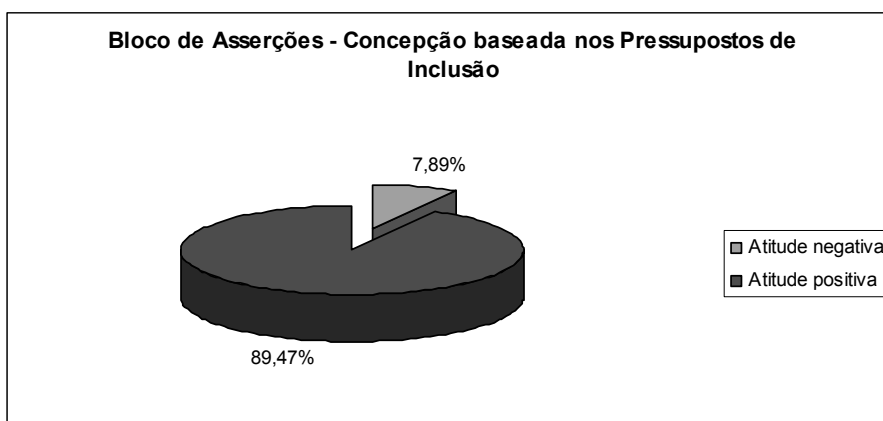


Gráfico 10: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Conceção baseada nos pressupostos da Inclusão

Conforme apresentado no Gráfico 10, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Conceção baseada nos pressupostos de Inclusão alcançou percentagem significativa, pois 89,47% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e apenas 7,89% atitudes negativas.

O Gráfico 11, abaixo, ilustra das auxiliares de RH, a percentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Conceção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.

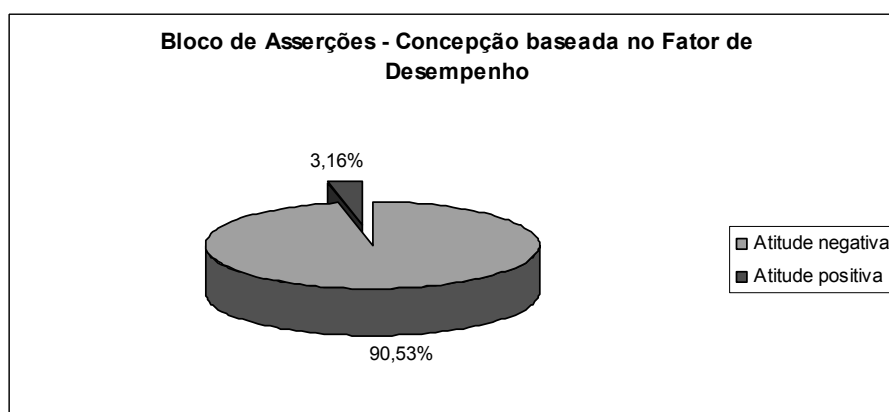


Gráfico 11: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho

Em relação ao exposto no Gráfico 11, observa-se um número expressivo de respondentes demonstrando atitudes negativas em relação ao Fator de Desempenho, pois 90,53% das auxiliares de RH evidenciaram atitudes negativas em relação a esta concepção, enquanto que 3,16% apresentaram atitudes positivas.

O Gráfico 12, abaixo, apresenta a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à concepção baseada nos Benefícios da Contratação das auxiliares de RH.



Gráfico 12: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação

Conforme apresentado no Gráfico 12, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação, alcançou porcentagem significativa, pois 98,25% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e 0% demonstrou atitude negativa em relação a esta concepção.

O Gráfico 13, abaixo, faz alusão à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de Deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.

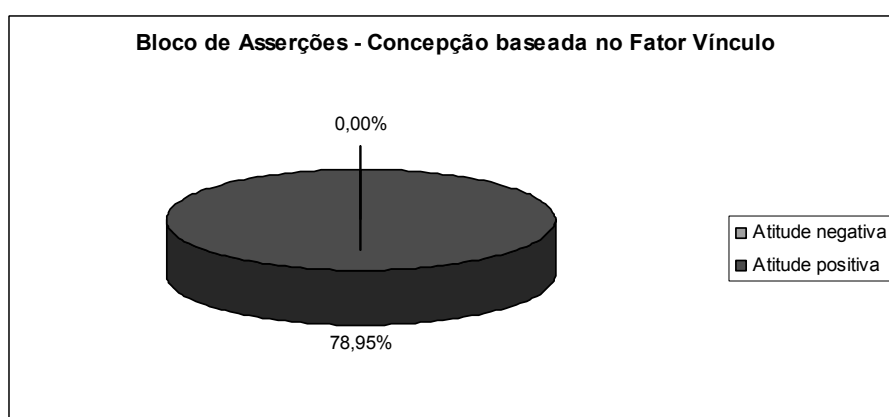


Gráfico 13: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo

Conforme apresentado no Gráfico 13, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas em relação à Concepção baseada no Vínculo corresponde a 78,95%,

enquanto que a porcentagem de respostas indicativas de atitude negativa corresponde a 0%.

O Gráfico 14, abaixo, ilustra das auxiliares de RH, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada na necessidade de Treinamento.

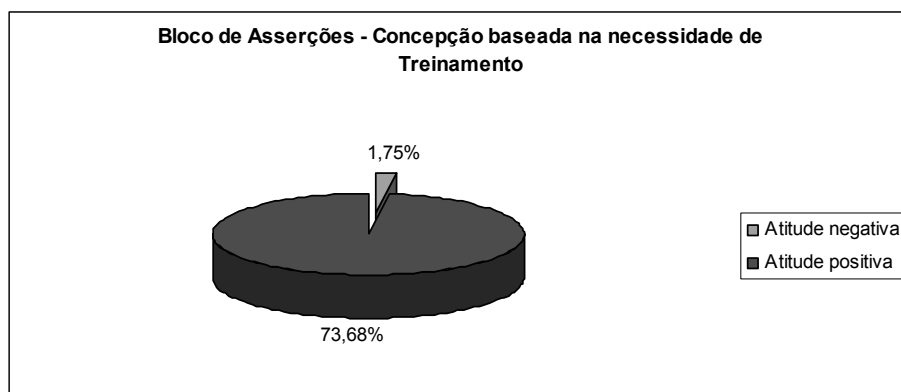


Gráfico 14: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento

O Gráfico 14 aponta a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção baseada na necessidade de Treinamento, onde 73,68% dos respondentes apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção, enquanto que 1,75% evidenciaram atitudes negativas.

A seguir, são apresentados os gráficos ilustrativos dos blocos de asserções referentes às concepções sobre deficiência desenvolvidas historicamente, em relação aos Gerentes Gerais da empresa analisada.

O Gráfico 15, ilustra do total de gerentes gerais, a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência.

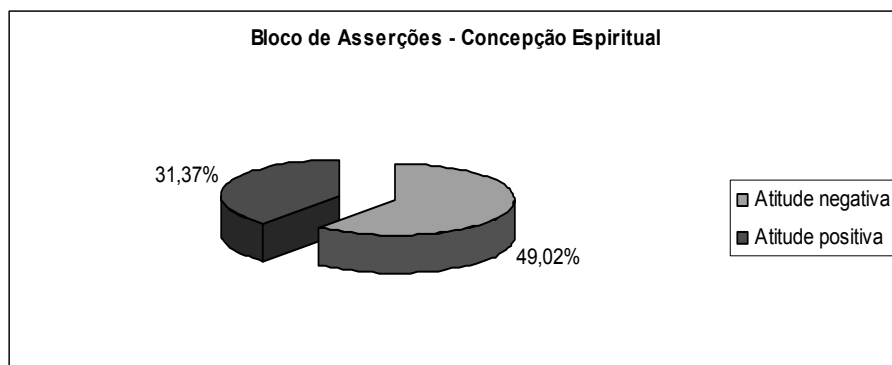


Gráfico 15: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

De acordo com o Gráfico 15, verifica-se que 49,02% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à Concepção Espiritual de Deficiência e 31,37% apresentam atitudes positivas no que se refere a essa concepção.

O Gráfico 16, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes gerais em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.

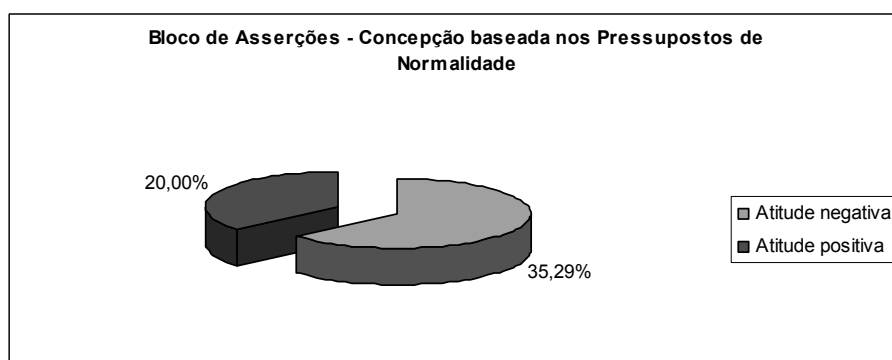


Gráfico 16: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade

O Gráfico 16 indica que 20% dos respondentes revelam atitudes positivas em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade, enquanto que 35,29% demonstram atitudes negativas.

O Gráfico 17, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes gerais em relação à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.

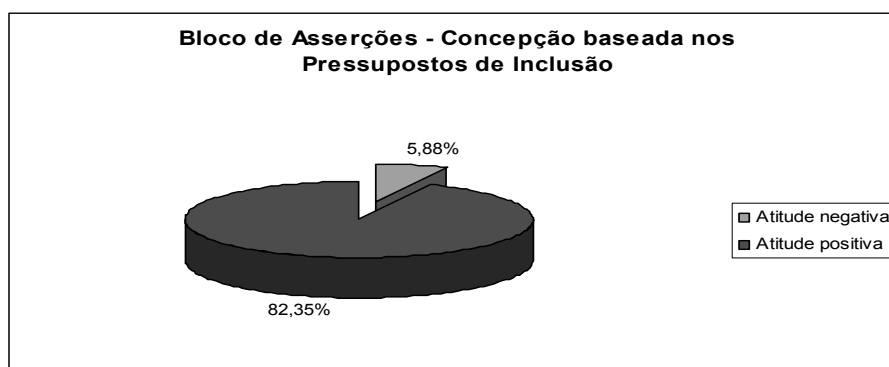


Gráfico 17: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Conceção baseada nos pressupostos da Inclusão

Conforme apresentado no Gráfico 17, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Conceção baseada nos pressupostos de Inclusão alcançou porcentagem significativa, pois 82,35% dos gerentes gerais manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e apenas 5,88% demonstraram atitudes negativas.

O Gráfico 18, abaixo, ilustra do total de gerentes gerais, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Conceção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.

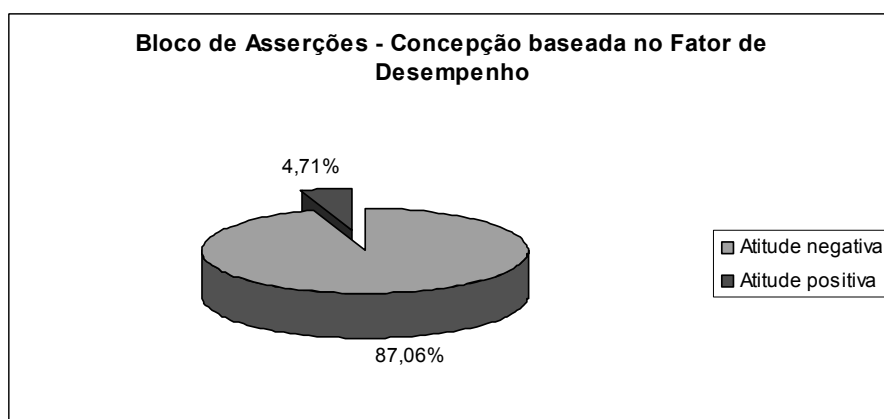


Gráfico 18: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho

Em relação ao exposto no Gráfico 18, observa-se um número expressivo de respondentes demonstrando atitudes negativas em relação ao Fator de Desempenho, pois 87,06% dos gerentes gerais demonstraram atitudes negativas em relação à Conceção ligada ao Fator de Desempenho, enquanto 4,71% apresentaram atitudes positivas.

O Gráfico 19, abaixo, apresenta a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à concepção baseada nos Benefícios da Contratação das pessoas com deficiência dos gerentes gerais da empresa analisada.



Gráfico 19: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação

Conforme apresentado no Gráfico 19, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos pressupostos nos benefícios de Contratação alcançou porcentagem significativa, pois 86,27% dos gerentes gerais manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e 0% demonstrou atitude negativa em relação a esta concepção.

O Gráfico 20, abaixo, faz alusão à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de Deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.

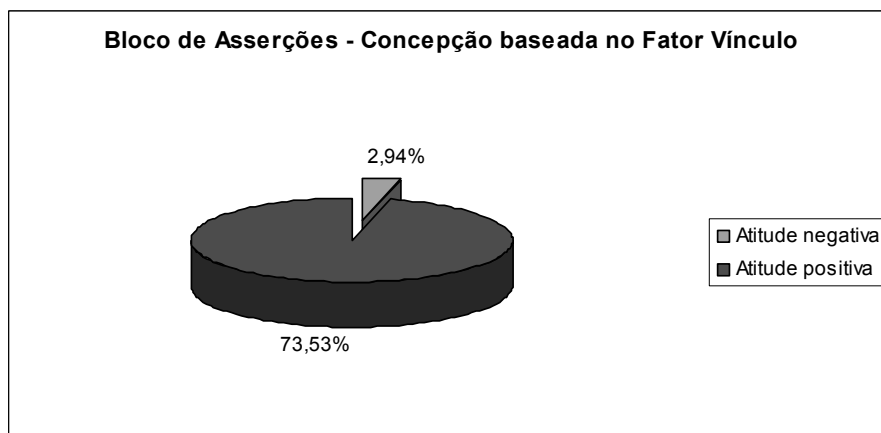


Gráfico 20: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo

Conforme apresentado no Gráfico 20, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas em relação à Concepção baseada no Vínculo corresponde a 73,53%, enquanto que a porcentagem de respostas indicativas de atitude negativa corresponde a 2,94%.

O Gráfico 21, abaixo, ilustra dos gerentes gerais, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada na necessidade de Treinamento.

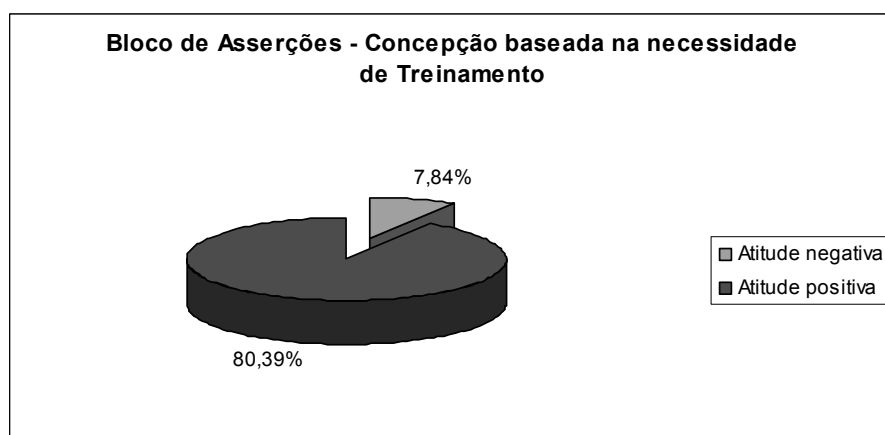


Gráfico 21: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento

O Gráfico 21 aponta a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção baseada na necessidade de Treinamento, onde 80,39% dos gerentes gerais apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção, enquanto que 7,84% evidenciaram atitudes negativas.

Em seguida, serão apresentados gráficos ilustrativos referentes aos blocos de asserções sobre as concepções de deficiência desenvolvidas historicamente, em relação aos Gerentes de Mercearia da empresa analisada.

O Gráfico 22, abaixo, ilustra do total de respondentes, a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência dos gerentes de mercearia.

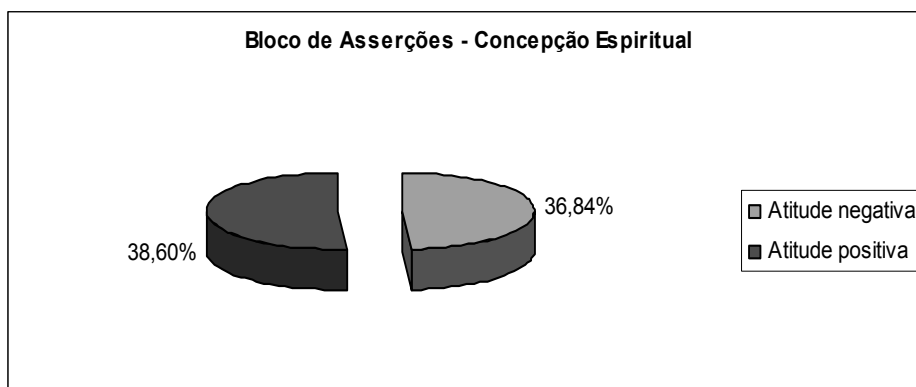


Gráfico 22: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

De acordo com o Gráfico 22, verifica-se que 36,84% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à Concepção Espiritual de Deficiência e 38,60%, uma porcentagem maior de gerentes de mercearia, evidenciam atitudes positivas no que se refere a essa concepção.

O Gráfico 23, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes de mercearia em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.

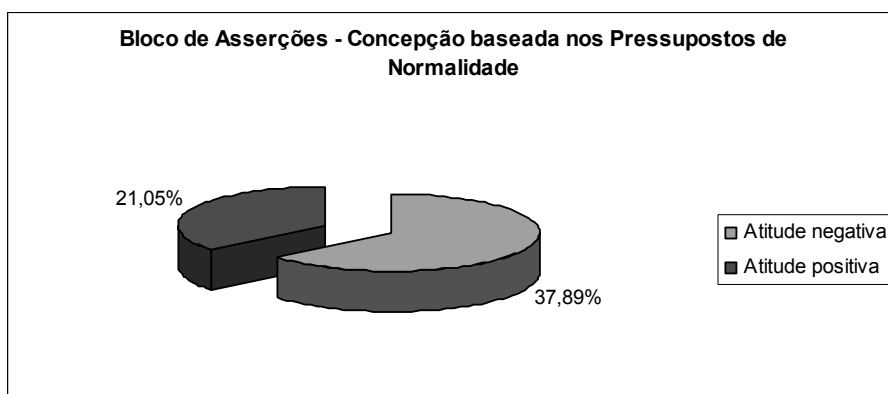


Gráfico 23: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade

O Gráfico 23 indica que 21,05% dos respondentes revelam atitudes positivas em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade, enquanto que 37,89% demonstram atitudes negativas.

O Gráfico 24, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes de mercearia em relação à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.



Gráfico 24: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão

Conforme apresentado no Gráfico 24, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos pressupostos de Inclusão alcançou porcentagem significativa, pois 63,16% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e apenas 15,79% demonstraram atitudes negativas.

O Gráfico 25, abaixo, ilustra dos gerentes de mercearia, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.

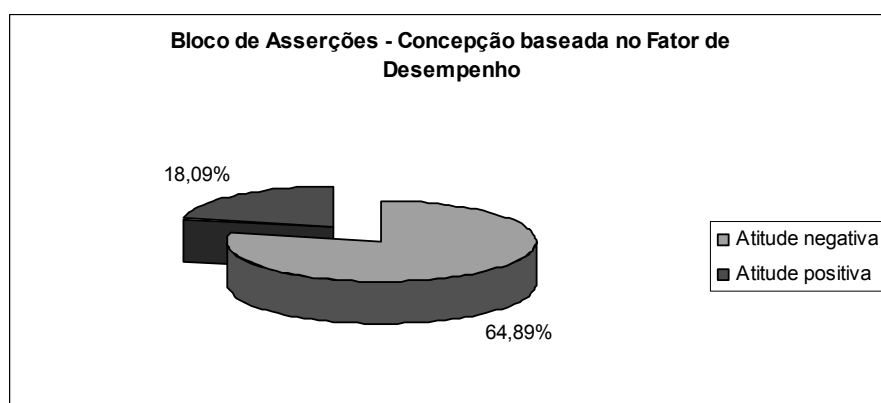


Gráfico 25: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho

No que se refere ao exposto no Gráfico 25, observa-se, em relação ao número de gerentes de mercearia que participaram da pesquisa, que 64,89% demonstraram atitudes negativas em relação ao Fator de Desempenho, e 18,09% apresentaram atitudes positivas para esta concepção.

O Gráfico 26, abaixo, apresenta a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à concepção baseada nos Benefícios da Contratação dos gerentes de mercearia.

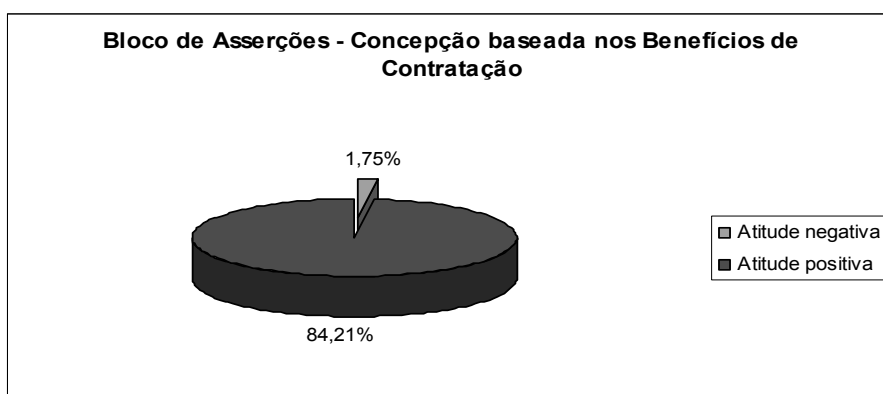


Gráfico 26: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação

Conforme apresentado no Gráfico 26, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação alcançou porcentagem expressiva, pois 84,21% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e 1,75% demonstraram atitudes negativas em relação a esta concepção.

O Gráfico 27, abaixo, faz alusão à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de Deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.

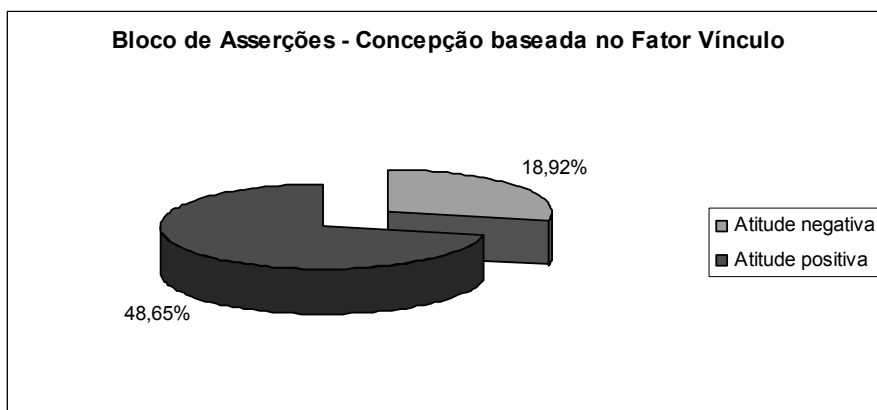


Gráfico 27: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo

Conforme apresentado no Gráfico 27, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas em relação à Concepção baseada no Vínculo corresponde a 48,65%, enquanto que a porcentagem de respostas indicativas de atitude negativa corresponde a 18,92%.

O Gráfico 28, abaixo, ilustra dos gerentes de mercearia, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada na necessidade de Treinamento.

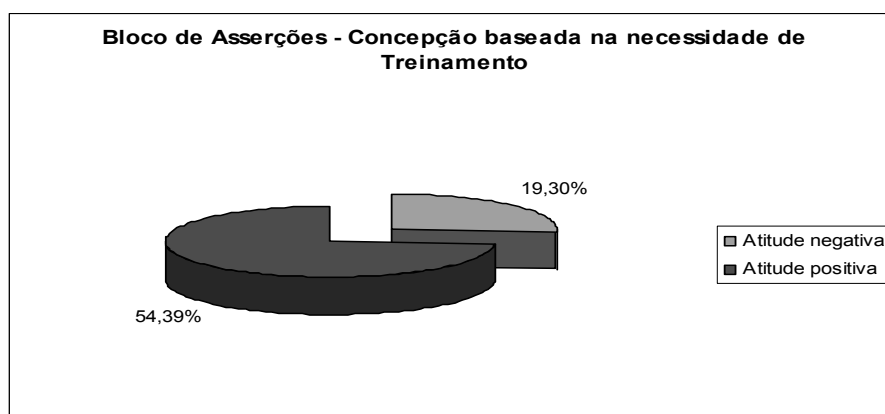


Gráfico 28: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento

O Gráfico 28 aponta a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção baseada na necessidade de Treinamento, onde 54,39% dos respondentes apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção, enquanto que 19,30% evidenciaram atitudes negativas.

A seguir, serão relacionados gráficos ilustrativos dos blocos de asserções referentes às concepções sobre deficiência desenvolvidas historicamente, em relação aos Gerentes de Serviços da empresa analisada.

O Gráfico 29, abaixo, ilustra do total de respondentes, a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência dos gerentes de serviços.

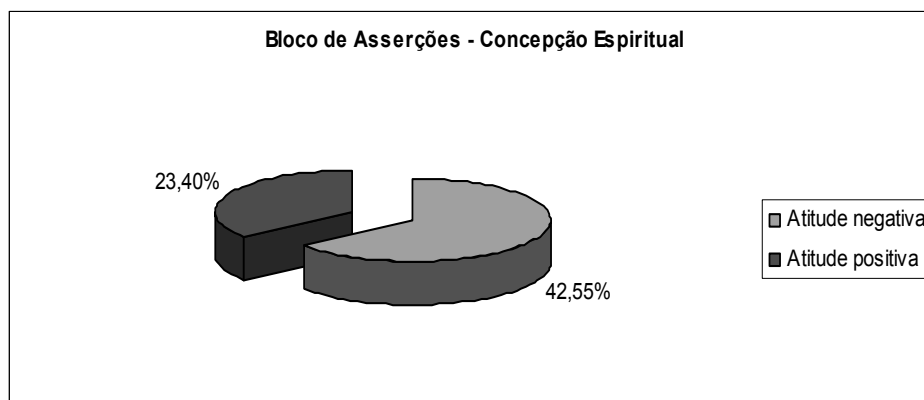


Gráfico 29: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

De acordo com o Gráfico 29, verifica-se que 42,55% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à Concepção Espiritual de Deficiência e 23,40% apresentam atitudes positivas no que se refere a essa concepção

O Gráfico 30, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes de serviços em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.

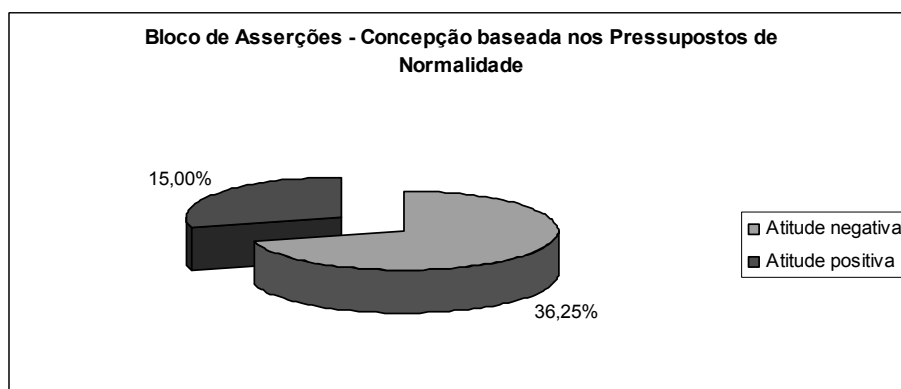


Gráfico 30: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade

O Gráfico 30 indica que 36,25% dos respondentes revelam atitudes negativas em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade, enquanto que 15% demonstram atitudes positivas.

O Gráfico 31, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes de serviços em relação à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.



Gráfico 31: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão

Conforme apresentado no Gráfico 31, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos pressupostos de Inclusão alcançou porcentagem expressiva, pois 71,88% dos gerentes de mercearia manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e apenas 3,13% evidenciaram atitudes negativas.

O Gráfico 32, abaixo, ilustra dos gerentes de serviços, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.

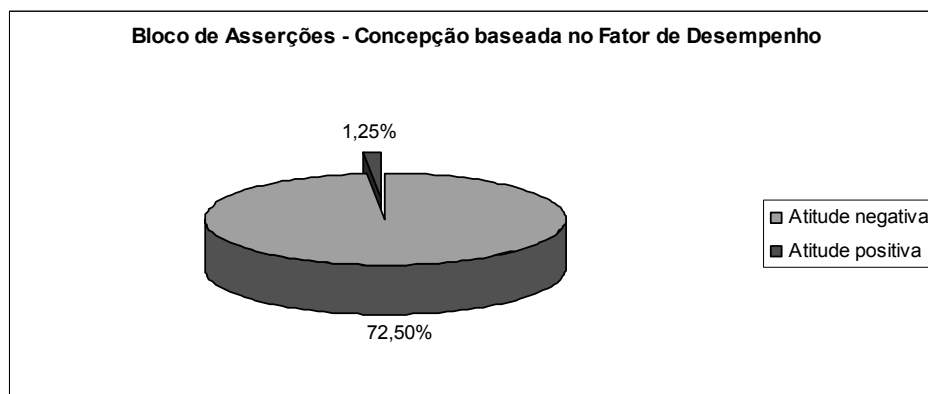


Gráfico 32: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho

Em relação ao exposto no Gráfico 32, observa-se um número expressivo de respondentes demonstrando atitudes negativas em relação ao Fator de Desempenho, pois 72,50% dos gerentes de serviços evidenciaram atitudes negativas em relação a esta concepção, enquanto que 1,25% apresentaram atitudes positivas.

O Gráfico 33, abaixo, apresenta a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à concepção baseada nos Benefícios da Contratação dos gerentes de serviços.

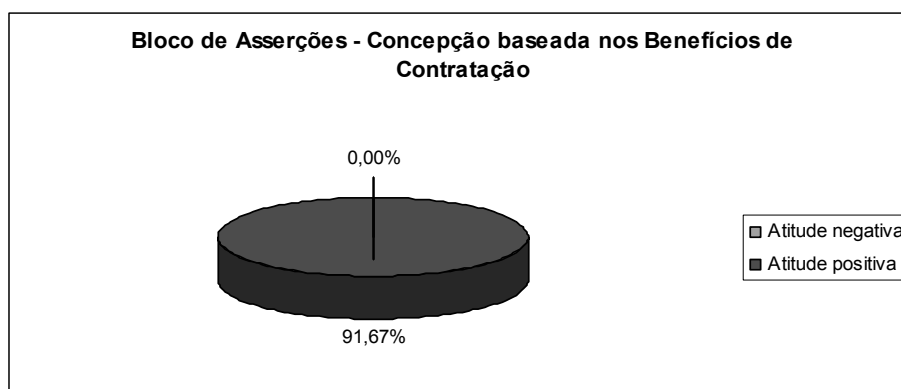


Gráfico 33: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação

Conforme apresentado no Gráfico 33, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação alcançou porcentagem expressiva, pois 91,67% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e 0% demonstrou atitude negativa em relação aos benefícios trazidos pela contratação de pessoas com deficiência.

O Gráfico 34, abaixo, faz alusão à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de Deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.

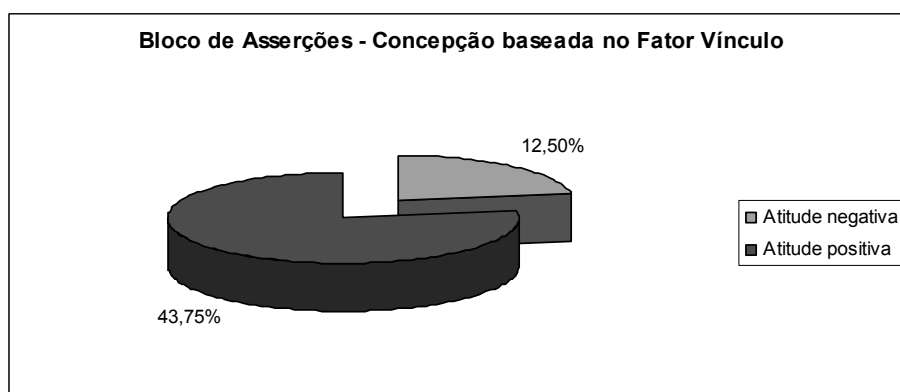


Gráfico 34: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo

Conforme apresentado no Gráfico 34, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas em relação à Concepção baseada no Vínculo corresponde a 43,75%,

enquanto que a porcentagem de respostas indicativas de atitude negativa corresponde a 12,50%.

O Gráfico 35, abaixo, ilustra dos gerentes de serviços, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada na necessidade de Treinamento.

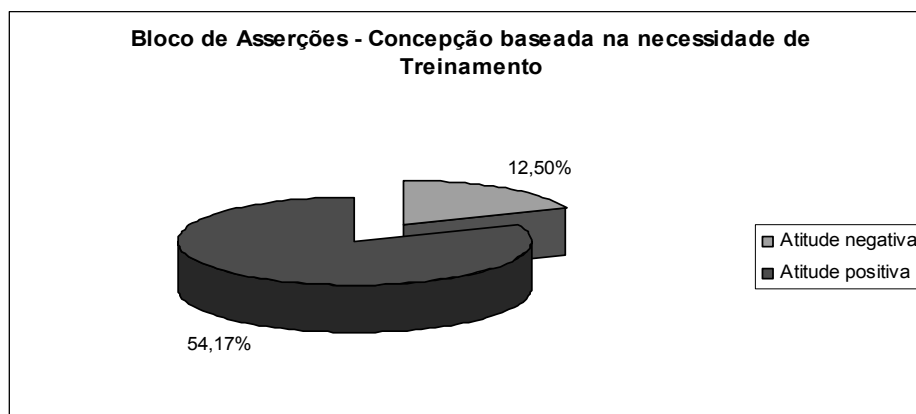


Gráfico 35: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento

O Gráfico 35 aponta a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção baseada na necessidade de Treinamento, onde 54,17% dos respondentes apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção, enquanto que 12,50% evidenciaram atitudes negativas.

Na sequência dos resultados da presente pesquisa, serão apresentados gráficos ilustrativos dos blocos de asserções referentes às concepções sobre deficiência desenvolvidas historicamente, em relação aos Gerentes de Percíveis da empresa analisada.

O Gráfico 36, abaixo, ilustra do total de respondentes, a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência dos gerentes de percíveis.

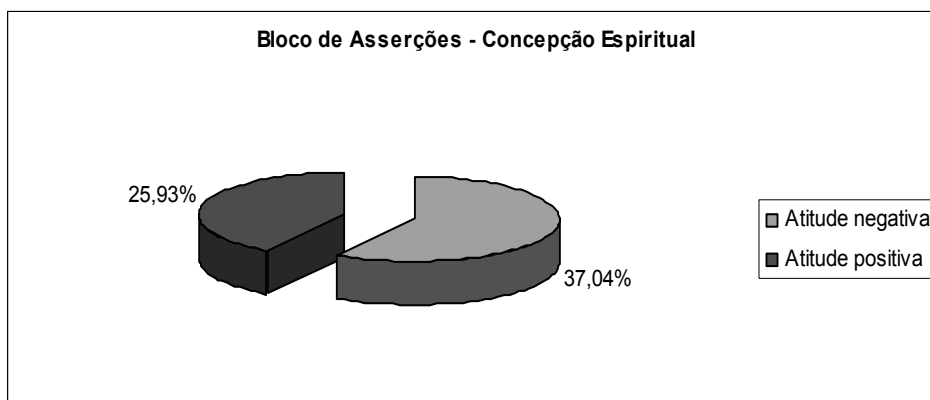


Gráfico 36: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção Espiritual da Deficiência

De acordo com o Gráfico 36, verifica-se que 37,04% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à Concepção Espiritual de Deficiência, e 25,93% apresentam atitudes positivas no que se refere a essa concepção.

O Gráfico 37, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes de percíveis em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade.

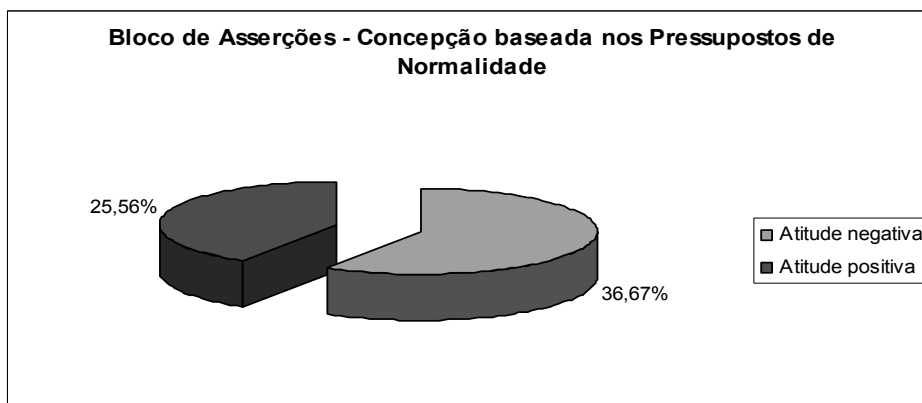


Gráfico 37: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade

O Gráfico 37 indica que 25,56% dos respondentes revelam atitudes positivas em relação à Concepção baseada em pressupostos de Normalidade, enquanto que 36,67% demonstram atitudes negativas.

O Gráfico 38, abaixo, apresenta os percentuais de gerentes de percíveis em relação à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão.



Gráfico 38: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à Concepção baseada nos pressupostos da Inclusão

Conforme apresentado no Gráfico 38, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos pressupostos de Inclusão alcançou porcentagem significativa, pois 72,22% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e 19,44% evidenciaram atitudes negativas.

O Gráfico 39, abaixo, ilustra dos gerentes de percíveis, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho.

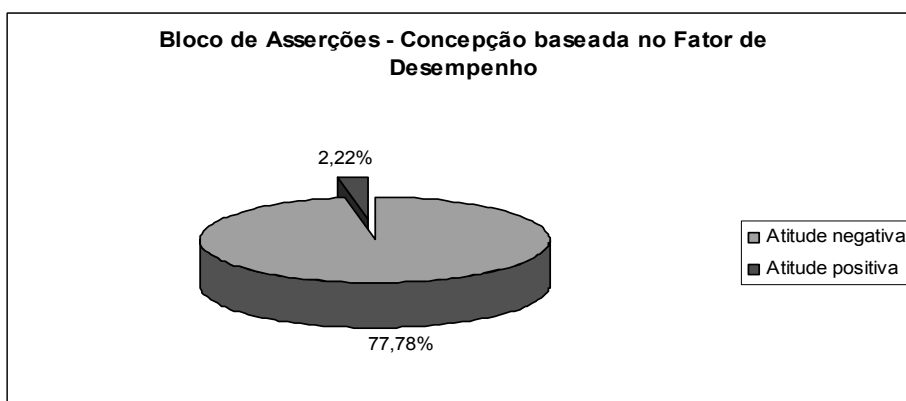


Gráfico 39: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator de Desempenho

Em relação ao exposto no Gráfico 39, observa-se um número expressivo de respondentes demonstrando atitudes negativas em relação ao Fator de Desempenho, pois 77,78% dos gerentes de percíveis evidenciaram atitudes negativas em relação a esta concepção, enquanto que 2,22% apresentaram atitudes positivas.

O Gráfico 40, abaixo, apresenta a porcentagem de atitudes positivas e negativas referentes à concepção baseada nos Benefícios da Contratação dos gerentes de percíveis.

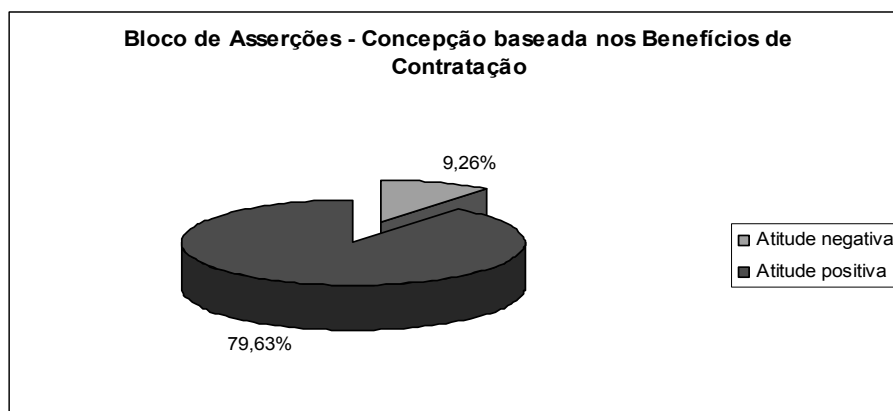


Gráfico 40: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada nos Benefícios da Contratação

Conforme apresentado no Gráfico 40, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas frente à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação alcançou porcentagem significativa, pois 79,63% dos respondentes manifestaram atitudes positivas em relação a esta concepção e 9,26% demonstraram atitudes negativas para os benefícios trazidos pela contratação de pessoas com deficiência.

Gráfico 41, abaixo, faz alusão à porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de Deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo.

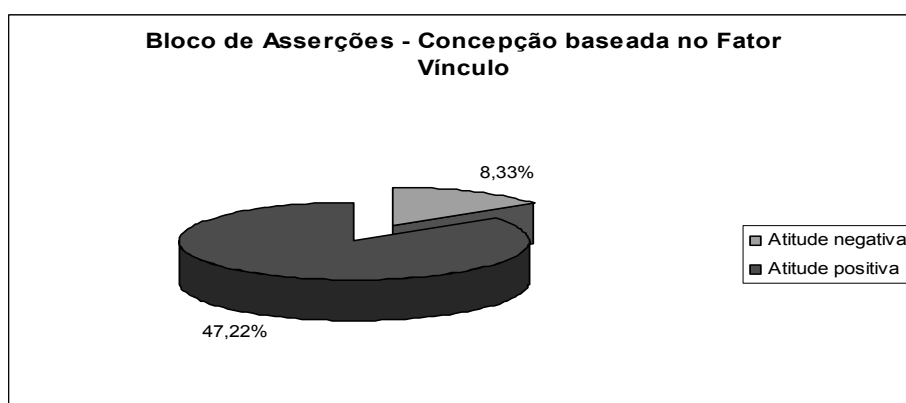


Gráfico 41: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Vínculo

Conforme apresentado no Gráfico 41, a incidência de respostas alusivas às atitudes positivas em relação à Concepção baseada no Vínculo corresponde a 47,22%, enquanto que a porcentagem de respostas indicativas de atitude negativa corresponde a 8,33%.

O Gráfico 42, abaixo, ilustra dos gerentes de percíveis, a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção de deficiência baseada na necessidade de Treinamento.

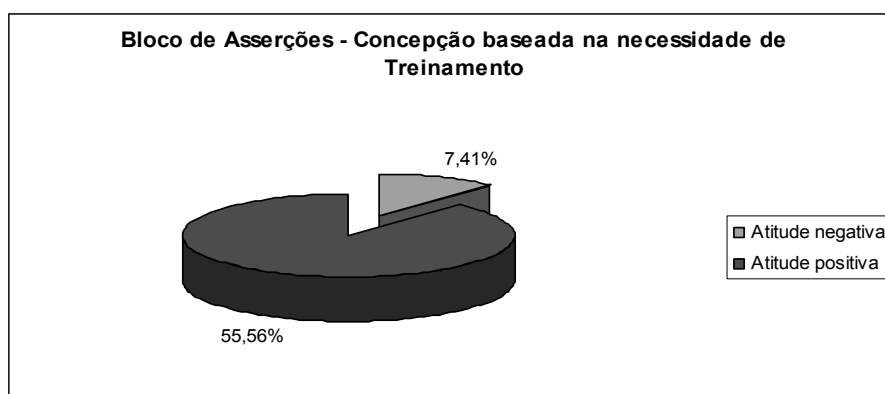


Gráfico 42: Distribuição das atitudes positivas e negativas em relação às respostas referentes à concepção de deficiência baseada no Fator relacionado ao Treinamento

O Gráfico 42 aponta a porcentagem de atitudes positivas e negativas em relação à Concepção baseada na necessidade de Treinamento. Os dados sustentam que 55,56% dos respondentes apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção, enquanto que 7,41% evidenciaram atitudes negativas.

No sentido de favorecer uma melhor compreensão dos resultados que se referem às análises das relações entre diferentes asserções, de modo a se inferir respostas esperadas entre os participantes da pesquisa, foi construída uma matriz de correlação³⁰. Seguem tabelas organizadas a partir das correlações mais altas entre as asserções do inventário aplicado.

³⁰ A Matriz de Correlação se encontra em anexo.

Tabela 1: Fração da Matriz de Correlação

	17 – Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.
18 – Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	0,79

Dada a matriz de correlação, uma possível análise se refere às asserções 17 e 18, pois dos respondentes que consideraram ser relevante a contratação de pessoas com deficiência, para melhoria da imagem da organização junto aos funcionários, é esperado que 79% avaliem que esta contratação também contribui para a melhoria da imagem frente aos clientes.

Tabela 2: Fração da Matriz de Correlação

	21 – As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.
22 - Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	0,74

A Tabela 2 refere-se às asserções 22 e 21, já que em função de todos os gestores que acreditam ser necessário treinar os funcionários para trabalhar com pessoas com deficiência, espera-se que 74% considerem ser indispensável treinar as chefias para supervisionar o trabalho desse grupo especial.

Tabela 3: Fração da Matriz de Correlação

	13 – As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.
14 – As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	0,68

Ao serem correlacionadas as asserções 14 e 13, de todos os respondentes que afirmaram que as pessoas com deficiência não demonstram menor desempenho no trabalho, quando comparadas aos outros funcionários, há uma expectativa de que 68%

também afirmem que o desempenho das pessoas com deficiência no trabalho não está associado à baixa produtividade.

Tabela 4: Fração da Matriz de Correlação

	19 – As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.
20 – As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	0,60

Com relação às asserções 20 e 19, pode-se observar, dentre os gestores que consideram que as pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais, a possibilidade de que 60% deles acreditem que estas mesmas pessoas são mais estáveis no emprego que as demais.

Tabela 5: Fração da Matriz de Correlação

	9 – As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.
10 – As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	0,57

A correlação entre as asserções 10 e 9 sustenta que dos respondentes que acreditam que as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que sejam fornecidas as adequações necessárias no ambiente, 57% desses respondentes afirmam ser importante modificar as condições de trabalho para essas pessoas.

Tabela 6: Fração da Matriz de Correlação

	18 – Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.
16 – A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	0,56

Dada a matriz de correlação, outra possível análise refere-se às asserções 18 e 16. De todos os gestores que consideram que a contratação de pessoas com deficiência melhora a imagem da organização frente aos funcionários, espera-se que 56% afirmem que este processo contribui para a melhoria do clima organizacional da empresa.

Tabela 7: Fração da Matriz de Correlação

	13 – As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.
11 – a qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das demais pessoas não portadoras de deficiência.	0,53

Uma análise entre as asserções 13 e 11, permitiu observar que dos gestores que sustentam a idéia de que as pessoas com deficiência não desempenham um trabalho com baixa produtividade, é provável que 53% deles acreditem que a qualidade do trabalho dessas pessoas não se mostra inferior, quando comparado ao dos demais colaboradores da organização.

Tabela 8: Fração da Matriz de Correlação

	12 – O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.
13 – As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	0,50

Na correlação entre as asserções 13 e 12 constata-se que dos respondentes que afirmam que as pessoas com deficiência não desempenham o trabalho com baixa produtividade, há uma expectativa de que 50% desses considerem que o trabalho desse grupo não diminui as vantagens competitivas das pessoas.

Tabela 9: Fração da Matriz de Correlação

	2 – A deficiência é uma marca que indica uma preferência Divina.
1 – A deficiência é uma manifestação de um poder Divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	0,49

Na correlação entre as asserções 2 e 1, de todos os respondentes que não consideram que a deficiência é uma marca que indica uma preferência divina, espera-se que 49% desses não acreditem também que a deficiência, por ser uma manifestação do poder divino que define os atributos de determinadas pessoas, indique as características que as pessoas com deficiência deverão carregar por toda a vida terrena.

Tabela 10: Fração da Matriz de Correlação

	19 – As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.
2 – A deficiência é uma marca que indica uma preferência Divina.	0,19

Observa-se uma correlação negativa entre as asserções 19 e 2, pois dos gestores que consideram que as pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais espera-se que 19% desses respondentes não analisem a deficiência como uma marca que indica preferência Divina. Apesar da existência de correlação entre as asserções e esta não ser elevada, a simples ligação negativa entre elas sugere um resultado significativo.

Tabela 11: Fração da Matriz de Correlação

	13 – As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.
9 – As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	0,42

A correlação entre as asserções 13 e 9 pode suscitar uma interpretação na qual , de todos os respondentes que afirmam que o trabalho das pessoas com deficiência

apresenta baixa produtividade é provável que 42% discordem de que as pessoas com deficiência possam desempenhar, adequadamente, qualquer tipo de trabalho.

Tabela 12: Fração da Matriz de Correlação

	14 – As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.
9 – As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	0,40

Dada a matriz de correlação, uma possível análise refere-se às asserções 14 e 9, já que dos respondentes que afirmam não existir pior desempenho no trabalho das pessoas com deficiência, é esperado que 40% desses gestores concordem com o fato de que as pessoas com deficiência possam desempenhar, adequadamente, qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições sociotécnicas.

Tabela 13: Fração da Matriz de Correlação

	19 – As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.
11 – A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência.	0,32

Ao serem correlacionadas as asserções 19 e 11, de todos os gestores que percebem as pessoas com deficiência com maior comprometimento no trabalho que as demais, espera-se que 32% desses não considerem o trabalho desse grupo inferior ao dos demais funcionários.

Tabela 14: Fração da Matriz de Correlação

	19 – As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.
14 – As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	0,33

Na análise referente às asserções 19 e 14, de todos os respondentes que consideram as pessoas com deficiência mais comprometidas que as demais, há a

expectativa de 33% discordarem do fato de que as pessoas com deficiência demonstrem pior desempenho que as demais.

Através dos encontros realizados para a efetivação dessa pesquisa e por meio de processos de observação foram verificados alguns subprodutos da pesquisa que puderam contribuir significativamente para conclusão desse projeto. Foi verificado que uma das funções das auxiliares de RH, por exemplo, é promover atividades assistencialistas em relação às pessoas com deficiência, sendo assim, cabe a elas zelar por esse grupo, através de cuidados higiênicos como, por exemplo, a limpeza das orelhas e por meio de apoio caso necessitem de alguém que as acompanhem ao médico ou lavem suas roupas. Algo que gera insatisfação em algumas auxiliares de RH, por considerarem que isso não faz parte das funções preconizadas pelo cargo.

Os gerentes, de maneira geral, reproduzem o discurso proclamado pela organização, entretanto, intrinsecamente, possuem modelos de concepções estabelecidos historicamente que fundamentam ações diferenciadas em relação às pessoas com deficiência, gerando segregação em setores considerados de menor importância como o empacotamento na frente de loja. Para os gestores, as pessoas com deficiência, apesar de mais comprometidas, possuem diversas limitações, portanto, precisam de cuidados especiais para exercerem suas atividades, mesmo de que de menor importância.

Apesar dessas concepções que fazem os gerentes exercerem atividades segregadoras e/ou inclusionistas, a organização promove, juntamente com os gestores, ações que visam a sua promoção através da exploração da imagem das pessoas com deficiência em jornais, revistas e eventos, se valendo do conceito de responsabilidade social para aprimorar seu marketing frente ao mercado. Acreditam que a contratação de pessoas com deficiência é importante e possuem orgulho de dizer que o supermercado é uma empresa que contrata além das cotas preconizadas pela Lei 8.112/90, todavia, consideram difícil o relacionamento profissional em alguns momentos.

Discussão dos resultados

Na discussão dos resultados conclusivos da presente pesquisa, faz-se necessário, primeiramente, destacar aspectos de significativa importância e imprescindíveis, a saber: a) quanto maior o resultado numérico obtido, maior será o nível de concordância com o modo de perceber a deficiência; b) foi mensurado o nível de concordância e de

discordância, desconsiderando-se, no processo estatístico, os itens “concordo pouco” e “discordo pouco”, com o propósito de avaliar, plenamente, a concepção que rege cada subgrupo de gestores; c) em relação ao fator de desempenho, um índice de maior concordância sugere a concepção de que as pessoas com deficiência demonstram um desempenho pior que os demais colaboradores; e d) no que diz respeito ao fator do vínculo, Carvalho-Freitas (2008) afirma não existir consenso na crença de que as pessoas com deficiência são mais estáveis e comprometidas no trabalho, gerando assim tendenciosidade nos resultados indicativos de que a deficiência, por si só, não se constitui em fator determinante do vínculo.

Os resultados para cada bloco de asserções, que indicam as concepções de deficiência foram obtidos através da média aritmética, ou seja, o somatório dos resultados em cada item que compõe o fator, dividido pelo número de itens do fator. O fator com média aritmética de valor maior indica a concepção de deficiência predominante do respondente.

Levando-se em consideração o total de respondentes, foram analisados, inicialmente, os blocos de asserções indicativos das concepções sobre deficiência, desenvolvidas ao longo do processo histórico. Vale ressaltar que todos os resultados foram considerados, pois um gestor pode explicitar mais de uma concepção acerca da deficiência, algo a ser considerado para afeito de diagnóstico e desenvolvimento de futuros trabalhos de pesquisa.

Cada concepção foi analisada particularmente, mesmo considerando-se que na empresa alvo da pesquisa, coexistem todas as concepções acerca da deficiência. Em relação à concepção espiritual, foi verificado que 40,98% dos respondentes manifestaram uma atitude negativa, indicando não relacionarem a deficiência a um poder Divino. Entretanto, um número expressivo de gerentes, devido a proximidade que a porcentagem expressa dos 50%, cerca de 31,95% dos respondentes consideram a deficiência como um fator espiritual que necessita ser tratado através de caridade, por representar um querer Divino. Apesar desta concepção ter sua origem na Idade Média, ainda se encontra presente de forma explícita no cotidiano, gerando tratos sociais assistencialistas e preconceituosos em relação à pessoa com deficiência, afetando assim, suas oportunidades no trabalho. Pode-se inferir que, apesar da empresa apregoar uma cultura de igualdade de tratamento, os gestores pesquisados desenvolvem ações diferenciadas em relação às pessoas com deficiência por acreditarem que estas sejam seres que manifestam, em sua existência, uma vontade Divina, sendo, na nossa

sociedade, objeto de segregação, caridade e piedade. Foi observado, em conversas informais, que as pessoas com deficiência são zelosamente cuidadas, no que se refere a cuidados higiênicos como, por exemplo, a limpeza das orelhas e costumam ser assistidas caso necessitem de alguém que as acompanhem ao médico ou lavem suas roupas.

Considerando-se a concepção baseada nos pressupostos de normalidade, foi observado que 41,67% dos respondentes manifestaram atitudes negativas em relação a este fator. Isso implica na inexistência de concepções baseadas nos pressupostos de normalidade, pelo menos para esses gestores. Porém, durante as fases de coleta de dados da presente pesquisa, foi verificado que todas as pessoas com deficiência desempenham tarefas, inicialmente, na frente das lojas, antes mesmo de pleitearem outras funções. Dessas pessoas com deficiência, apenas algumas mudam de cargo, porém não chegam a desempenhar funções mais complexas, o que pode indicar segregação desse grupo de indivíduos para trabalharem em setores específicos.

Os resultados da pesquisa apontam que a maioria dos gestores discorda do fato de que a deficiência, por implicar em desvio da norma, possa criar situações constrangedoras, desencadeantes de problemas de relacionamento interpessoal e de situações que culminem em acidentes de trabalho. Todavia, mesmo que os resultados percentuais apontem para a negação da concepção baseada nos pressupostos de normalidade com base na avaliação de cada asserção, verifica-se a ocorrência ações que corroboram com esta concepção. Assinala-se que na asserção de número quatro, “somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência”, a maioria dos respondentes concorda de pouco a totalmente com o fato. Ao ser considerada a asserção de número cinco, ou seja, “as pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas”, foi verificado que uma quantidade expressiva de gestores concorda pouco ou muito com o fato. Esses resultados sugerem que as ocorrências que envolvem pressupostos de normalidade não estão suficientemente definidos e que gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser alocadas em setores específicos da organização, seja por suas limitações, seja devido a uma suposta falta de capacitação ou porque os gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência podem se envolver em situações embaraçosas junto a clientes internos e externos.

Ao ser considerada a concepção baseada nos pressupostos de inclusão, foi constatado que um número significativo de respondentes, cerca de 75,84%, apresentaram atitudes positivas em relação a esta visão sobre a deficiência. Este dado sugere que os gestores concordam com o fato de que tanto a sociedade quanto a organização precisam passar por adaptações relevantes que promovam a inserção efetiva das pessoas com deficiência. Para que este grupo seja efetivamente inserido, a empresa deverá promover as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho e nas condições laborais, em sentido amplo. Este dado sugere também que a cultura de inclusão disseminada pela empresa pesquisada foi internalizada, apontando para uma tendência da atualidade de buscar uma maior democratização dos espaços sociais, onde as organizações promovem a gestão da diversidade em prol de uma maior qualidade de sua imagem frente ao mercado.

Em relação à concepção baseada no fator de desempenho, foi verificado que um número expressivo de respondentes, cerca de 78,60%, apresentam atitudes negativas em relação a este fator. Em função da análise desses dados, a maioria dos gestores sustenta que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao dos demais funcionários. Pode-se inferir que para os gestores pesquisados, a qualidade do trabalho, os índices de produtividade e o grau de desempenho das pessoas com deficiência são considerados semelhantes, quando comparados aos demais colaboradores. Além disso, as respostas verificadas nesse bloco de asserções podem levar à análise de que, para os gerentes dessa empresa, as pessoas com deficiência são consideradas tão competitivas como as demais. Para este grupo, a contratação de pessoas com deficiência não afeta o desenvolvimento da organização, apesar disso, ainda se verificam gestores que consideram o processo de inserção desses indivíduos um problema para a empresa.

Os dados analisados, relativamente à concepção baseada nos benefícios gerados pela contratação de pessoas com deficiência, indicam que a maioria dos respondentes, 88,01%, demonstra atitudes positivas em relação a este fator. Este resultado revela que um quantitativo expressivo de gestores concorda com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a organização. Para o grupo de gerentes que concorda com a concepção baseada nos benefícios de contratação, a empresa é beneficiada por conta da melhoria do clima organizacional e da imagem da organização frente ao cliente interno e externo, apesar de haver discordâncias a respeito desses benefícios. A concepção baseada nos benefícios de contratação foi a que alcançou o maior índice de concordância, isto pode ser verificado, inclusive, quando se avaliam as

asserções individualmente, pois os padrões de respostas voltadas para os itens de discordância foram muito reduzidos, principalmente, nas questões dezesseis e dezoito, a saber: “a convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização” e contratar pessoas com deficiência melhora e imagem da organização junto a funcionários”. Esta análise corrobora com os resultados apresentados por diferentes pesquisadores frente ao processo de inserção de pessoas com deficiência no trabalho. Pode-se inferir que a empresa analisada se preocupa com a divulgação midiática do seu processo de inserção, por acreditar que a evidenciação deste trabalho contribui para a melhoria da sua exposição frente ao mercado, dessa forma, essa organização investe na promoção da imagem das pessoas com deficiência contratadas, através de propaganda nos diferentes meios de comunicação e por meio de explanações em Congressos sobre a deficiência e o trabalho.

Ao ser considerada a concepção que se apóia no fator do vínculo, pode-se afirmar que parte dos respondentes, 58,76%, apresentam atitudes positivas em relação a este fator. Verifica-se que a maioria dos gestores da empresa analisada concorda com o fato de que as pessoas com deficiência se mostram mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Entretanto, parte do grupo de gestores discorda do fator do vínculo, considerando que a deficiência, por si só, não favorece o comprometimento e a estabilidade no emprego. Dessa forma, pode-se inferir que a cultura organizacional contribui para a concepção que se apóia no fator do vínculo, favorecendo assim a relação entre o discurso e o cotidiano laboral. Este padrão de respostas pode evidenciar uma realidade da empresa relacionada às políticas públicas inclusionistas da atualidade. Nesta organização, supostamente, o repertório comportamental diferenciado das pessoas com deficiência deve-se ao fato delas acreditarem que a inserção é uma benesse e não um direito, portanto, precisam demonstrar o máximo de esforço como agradecimento pela oportunidade de emprego.

Relativamente à concepção baseada na necessidade de desenvolvimento de programas de treinamento para os trabalhadores ditos normais, foi verificado que mais da metade dos respondentes, 63,67%, apresentam atitudes positivas em relação a este fator. Há concordância em relação ao fato de que tanto as chefias quanto os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência, considerando-se o fato de não estarem preparados para acolher e se relacionarem com o grupo de pessoas com deficiência. Porém, há discordâncias a respeito dessa necessidade entre os gestores, seja por acreditarem que já estão preparados ou por conta de terem sido submetidos a

programas de treinamento. São dados obtidos através de respostas do questionário sociodemográfico, onde todos os gestores afirmaram ter participado de programas de treinamento com este objetivo específico. Supostamente, não existe um pleno convencimento em relação à busca por treinamento, porém apesar de investimentos neste sentido parte dos gestores ainda não se sente preparada.

Foram analisadas também as diferenças existentes entre as respostas dos gerentes de setores distintos da empresa, nas asserções dos instrumentos de medida da presente pesquisa.

Relativamente ao cargo de Auxiliar de RH, foi verificado que 40,35% dos respondentes apresentam atitudes negativas, o que sugere não relacionarem a deficiência a um poder Divino. Entretanto, cerca de 38,60% desses gerentes consideram a deficiência como um fator espiritual que necessita ser tratado através de caridade, por representar um querer Divino. Verifica-se que em relação às asserções um e três, “a deficiência é uma manifestação de um poder Divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena” e “as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas”, ocorreu um elevado padrão de respostas voltadas para os itens “concordo” de muito a totalmente, indicando que um grupo expressivo de auxiliares de RH acredita que a deficiência é uma manifestação do poder Divino. Assim, em conformidade com a concepção espiritual as pessoas com estas peculiaridades possuem uma missão especial na Terra e, portanto, precisam ser cuidadas. Infere-se que, apesar da empresa apregoar uma cultura de igualdade de tratamento, essas pessoas ditas normais desenvolvem ações diferenciadas em relação às pessoas com deficiência, por acreditarem tratar-se de seres que manifestam, em sua existência, uma vontade Divina, sendo, na nossa sociedade, objeto de segregação, caridade e piedade. Conversas informais revelaram que as auxiliares de RH têm a responsabilidade de promover a ambientação das pessoas com deficiência na empresa. Isso se dá através de ações assistencialistas, com destaque para os cuidados higiênicos por diversas partes do corpo como, por exemplo, a escovação de dentes, companhia de outra pessoa, caso necessitem de consulta médica ou até mesmo a lavagem de roupas pessoais.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de normalidade, foi verificado que um percentual expressivo das auxiliares de RH, cerca de 60,64%, apresentaram atitudes negativas em relação a este fator, demonstrando não perceberem a deficiência como pressuposto de normalidade. Dessa forma, apesar de haver uma

segregação das pessoas com deficiência em setores específicos, os resultados da pesquisa sustentam que mais da metade das auxiliares de RH discorda do fato de que a deficiência, por implicar em desvio da norma, possa criar situações constrangedoras, como dificuldades no relacionamento interpessoal e riscos de acidentes de trabalho. Ao serem analisadas, individualmente, cada asserção, verifica-se que em relação à de número quatro, “somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência”, um quantitativo expressivo de respondentes concorda de “pouco” a “totalmente” com o fato de que somente parte dos setores são adequados às demandas de pessoas com deficiência. Esses resultados sugerem que as discussões na empresa, sobre pressupostos de normalidade não chegaram a um consenso e que gestores compartilham da idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas por setores específicos da organização, demonstrando concepção de deficiência baseada nos pressupostos de normalidade.

No referente à concepção baseada nos pressupostos de inclusão, os resultados da presente pesquisa revelam que uma parte expressiva dos respondentes, cerca de 89,47% apresentaram atitudes positivas em relação a esta concepção. A maioria das auxiliares de RH concorda com o fato de que tanto a sociedade como a organização precisam propor adaptações no ambiente de trabalho que sejam relevantes, para a inserção efetiva das pessoas com deficiência. Para que a inclusão de pessoas com necessidades especiais seja implementada, plenamente, a empresa deverá adequar instrumentos de trabalho e cuidar das condições laborais, de um modo geral. Esse resultado demonstra que a cultura de inclusão, conforme disseminada pela empresa, foi internalizada, apontando para uma tendência da atualidade de buscar uma maior democratização dos espaços sociais.

Quanto à concepção baseada no fator de desempenho, foi verificado que um percentual expressivo de respondentes, 90,53%, apresentam atitudes negativas em relação ao fator desempenho. Os resultados da análise estatística revelam que quase a totalidade das auxiliares de RH avalia que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao dos demais funcionários. Infere-se que para os gestores dessa organização a qualidade do trabalho, os índices de produtividade e de desempenho das pessoas com deficiência são considerados semelhantes aos dos demais funcionários. As respostas do grupo de auxiliares de RH podem levar à conclusão de que as pessoas com deficiência são consideradas tão competitivas quanto as demais. Para este grupo, a contratação de pessoas com deficiência não afeta o desenvolvimento da organização, apesar disso,

ainda se verificam gestores que consideram o processo de inserção desses indivíduos um problema para a empresa. As asserções analisadas individualmente, sugerem que, em relação às afirmativas treze e quatorze, “as pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade” e “as pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho”, houve unanimidade para os itens de discordância, demonstrando que as auxiliares de RH não consideram o desempenho da pessoa com deficiência pior e demandando menor produtividade.

No que se refere à concepção baseada nos benefícios de contratação, foi verificado que um número expressivo de respondentes, 98,25%, demonstram atitudes positivas em relação a este bloco de asserções. Este resultado evidencia que as auxiliares de RH concordam com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a empresa, pela melhoria do clima organizacional e da imagem da organização frente ao cliente interno e externo. Infere-se que a empresa analisada se preocupa com ações midiáticas e de marketing, de um modo geral, no sentido de aperfeiçoar o processo de inserção de pessoas com deficiência no trabalho.

Relativamente à concepção baseada no vínculo, um percentual expressivo dos respondentes, cerca de 78,95%, apresentam atitudes positivas em relação a este fator. Este percentual de auxiliares de RH da empresa analisada concorda com o fato de que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Supostamente, este fato poderá ocorrer por conta de que as auxiliares de RH são as responsáveis pela ambientação e assistência das pessoas com deficiência. Dessa forma, pode-se inferir que a cultura organizacional contribui para essa concepção, o que favorece a relação entre o discurso e o cotidiano laboral. As auxiliares de RH, por trabalharem diretamente com as pessoas com deficiência ou por serem multiplicadoras da cultura organizacional nas diferentes filiais, corroboram com a concepção de vínculo. Entretanto, parte do grupo de auxiliares de RH discorda desta visão acerca da deficiência.

Relativamente à concepção baseada na necessidade de treinamento, foi verificado um percentual elevado de respondentes, 73,68%, apresentam atitudes positivas em relação a este fator. Há concordância em relação ao fato de que tanto as chefias quanto os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com as pessoas com deficiência, por não estarem preparados para acolher ou se relacionarem com este grupo. Parte das auxiliares de RH discorda dessa necessidade, seja por acreditar estarem preparadas para trabalhar com a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, ou

porque já participaram de programa de treinamento com este objetivo, e consideram-no não mais necessários.

Ao ser analisado o cargo de Gerente de Vendas (Geral) foi verificado que 49,02% dos respondentes apresentam atitudes negativas, indicando não relacionarem a deficiência a uma manifestação Divina. Entretanto, um número relativamente elevado, por ser uma porcentagem próxima aos 50%, cerca de 31,37%, consideram a deficiência como fator espiritual que necessita ser tratado através de caridade, por representar um querer Divino. Em relação às asserções correspondentes aos números um e três, “a deficiência é uma manifestação de um poder Divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena” e “as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas”, ocorreu um elevado número de padrão de respostas voltadas para os itens “concordo” de pouco a totalmente, indicando que parte dos gerentes gerais acredita ser a deficiência uma manifestação do poder Divino e que as pessoas com estas peculiaridades têm uma missão especial na Terra, portanto, precisam ser assistidas em todas as suas limitações. Apesar da empresa proclamar uma cultura de igualdade de tratamento, essas pessoas manifestam ações diferenciadas em relação às pessoas com deficiência, por acreditarem que elas são seres que manifestam, em sua existência, uma vontade divina, sendo, na sociedade contemporânea, objeto de segregação, caridade e piedade. Algo que pode ser verificado também em conversas informais, pois foi colocado durante as visitas, explicitadas nos procedimentos gerais, que os gerentes de vendas consideram relevante as auxiliares de RH exercerem diferentes cuidados com as pessoas com deficiência, pois elas possuem algumas dificuldades, até porque fica fácil esse tratamento, pelo fato dessas gestoras serem todas mulheres.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de normalidade, foi verificado que um percentual expressivo dos gerentes gerais, cerca de 35,29%, apresentaram atitudes negativas em relação a esta forma de conceber a deficiência, demonstrando não perceberem a deficiência como pressuposto de normalidade. Dessa forma, apesar de haver uma segregação desse grupo em setores específicos, os resultados da pesquisa sustentam que um número significativo de gerentes de vendas discorda do fato de que a deficiência, por implicar em desvio da norma, apresente dificuldades no relacionamento interpessoal e desenvolva riscos de acidente no trabalho. Ao serem analisadas, individualmente, cada asserção, verifica-se que em relação à de número quatro, “somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com

deficiência”, um quantitativo expressivo de respondentes “concorda de pouco a totalmente com o fato de que somente parte dos setores são adequados às demandas de pessoas com deficiência. Em relação à asserção cinco, “as pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização, provocando situações embaraçosas”, uma quantidade significativa dos gerentes gerais “concorda” de pouco a totalmente com o fato de que as pessoas com deficiência assumem no ambiente laboral atitudes inadequadas. Considerando a asserção de número sete, “as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho”, pode-se verificar que a maioria dos gestores gerais concorda com a segregação de pessoas com deficiência em instituições especializadas. Esses resultados sugerem que um quantitativo expressivo dos gerentes gerais concorda com a segregação e com o modelo médico de tratamento desse grupo. A análise indica que, as discussões na empresa sobre pressupostos de normalidade, não chegam a um consenso e que gerentes compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas por setores específicos na organização ou em instituições especializadas para lidar com o desvio da norma, demonstrando concepção de deficiência baseada nos pressupostos de normalidade.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de inclusão, os resultados da presente pesquisa revelam que uma parte expressiva dos respondentes, cerca de 82,35%, apresentaram atitudes positivas em relação a este fator. A maioria dos gerentes gerais concorda com o fato de que tanto a sociedade como a organização precisam propor adaptações no ambiente de trabalho que sejam relevantes para a inserção efetiva das pessoas com deficiência. Para que a inclusão desse grupo seja implementada plenamente, a empresa deverá adequar instrumentos de trabalho e cuidar das condições laborais, de modo geral. Esse resultado demonstra que a cultura de inclusão, conforme disseminada pela empresa, foi internalizada, apontando para uma tendência da atualidade de buscar uma maior democratização dos espaços sociais. Apesar do compartilhamento dessa visão voltada para o processo de inclusão, dois gestores discordam muito da inserção, mesmo considerando a modificação do ambiente. Corroborando com os resultados, pode-se inferir que, apesar de se verificar um quantitativo expressivo de respostas que concordam com o processo de inserção, podem ocorrer posturas contraditórias em relação a efetividade do processo de inclusão, pois concepções como a espiritual, baseada em pressupostos de normalidade e baseada no desempenho, contribuem para a segregação e para a exclusão.

Quanto à concepção baseada no fator de desempenho, foi verificado que um percentual expressivo de respondentes, cerca de 87,06%, apresentam atitudes negativas em relação a essa forma de conceber a deficiência. Os resultados da análise estatística revelam que uma quantidade significativa de gerentes gerais avalia que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao dos demais funcionários. Infere-se que para os gerentes dessa organização a qualidade do trabalho, os índices de produtividade e de desempenho das pessoas com deficiência são considerados semelhantes aos dos demais funcionários. As respostas do grupo de gerentes gerais podem levar à conclusão de que as pessoas com deficiência são consideradas tão competitivas quanto as demais. Para este grupo, a contratação de pessoas com deficiência não afeta o desenvolvimento da organização, apesar disso, ainda se verificam gestores que consideram o processo de inserção desses indivíduos um problema para a empresa. As asserções analisadas individualmente, sugerem que em relação aos números onze e doze, “a qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência” e “o trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização”, houve concordâncias a respeito da qualidade inferior do trabalho das pessoas com deficiência e em relação a redução da competitividade da empresa em decorrência da contratação desse grupo, sugerindo visões exclusionistas nesses gestores.

No que se refere à concepção baseada nos benefícios de contratação, foi verificado que um número expressivo de respondentes, 86,27%, demonstram atitudes positivas em relação a este bloco de asserções. Este resultado evidencia que uma porcentagem significativa dos gerentes gerais concorda com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a empresa, pela melhoria do clima e da imagem da organização frente ao cliente interno e externo. Infere-se que a empresa analisada se preocupa com a explanação midiática do seu processo de inserção por acreditar que a evidenciação deste trabalho contribui para a melhoria da sua imagem. Supõe-se que a empresa, assim como outras organizações contemporâneas, utiliza-se do conceito de responsabilidade social para se promover no mercado. Entretanto, manifestaram-se discordâncias em relação a essa concepção, indicando que estes gestores não consideram que a inserção de pessoas com deficiência, por si só, pode gerar diferencial competitivo.

Relativamente à concepção baseada no vínculo, um percentual expressivo dos respondentes, cerca de 73,53%, apresentam atitudes positivas em relação a esta forma

de conceber a deficiência. Este percentual de gerentes de vendas concorda com o fato de que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Dessa forma, pode-se inferir que a cultura organizacional contribui para essa concepção, o que favorece a relação entre o discurso e o cotidiano laboral. Este padrão de respostas pode evidenciar uma realidade da empresa relacionada às políticas públicas inclusionistas da atualidade. Nesta organização, supostamente, o repertório comportamental diferenciado das pessoas com deficiência deve-se ao fato delas acreditarem que a inserção é uma benesse e não um direito, portanto, precisam demonstrar o máximo de esforço como agradecimento pela oportunidade de emprego. Os gerentes gerais trabalham com os demais gestores, entretanto, não diretamente com as pessoas com deficiência, o que pode corroborar para o desenvolvimento da concepção do vínculo. Todavia, parte do grupo dos gerentes gerais discorda pouco ou totalmente dessa concepção.

Relativamente à concepção baseada na necessidade de treinamento, foi verificado que um percentual elevado de respondentes, 80,39%, apresentam atitudes positivas em relação a esta concepção. Há concordância em relação ao fato de que tanto as chefias quanto os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência, por não estarem preparados para acolher ou se relacionarem com este grupo. Parte dos gerentes gerais discorda dessa necessidade, seja por acreditarem estar preparados para trabalhar com o processo de inserção de pessoas com deficiência no trabalho, ou porque já participaram de programas de treinamento com este objetivo. Mediante estes resultados, infere-se que, nos gestores analisados, não existe um pleno convencimento em relação à busca por treinamentos neste sentido.

Relativamente ao cargo de Gerente de Mercearia, foi verificado que 36,84% dos respondentes apresentam atitudes negativas em relação à concepção de deficiência como manifestação Divina. Entretanto, uma porcentagem maior de gerentes, cerca de 38,60%, consideram a deficiência como um fator espiritual que necessita ser tratado através de caridade, por representar um querer Divino. Apesar desta concepção ter sua origem na Idade Média, ainda se encontra presente, de forma explícita, no cotidiano, gerando tratamentos assistencialistas em relação à pessoa com deficiência, afetando assim, suas oportunidades no trabalho. Pode-se inferir que, apesar da empresa apregoar uma cultura de igualdade de tratamento, gestores pesquisados desenvolvem ações diferenciadas em relação às pessoas com deficiência, por acreditarem que estas sejam seres que manifestam, em sua existência, uma vontade divina, sendo, na sociedade

contemporânea, objeto de segregação, caridade e piedade. Verifica-se que em relação às questões um e três, “a deficiência é uma manifestação de um poder Divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena” e “as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas”, ocorreu um elevado padrão de respostas voltadas para os itens “concordo” de pouco a totalmente, indicando que um grupo expressivo de gerentes de mercearia acredita que a deficiência é uma manifestação do poder Divino. Infere-se que essa variação de respostas em relação aos outros gestores deve-se ao fato de que este grupo de gerentes raramente recebem pessoas com deficiência em seus setores.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de normalidade, foi verificado que parte dos gerentes de mercearia, cerca de 37,89%, apresentaram atitudes negativas em relação a esta concepção, demonstrando não perceberem a deficiência como pressuposto de normalidade. Dessa forma, apesar de haver uma segregação das pessoas com deficiência em setores específicos, os resultados da pesquisa sustentam que uma porcentagem significativa dos gerentes de mercearia discorda do fato de que a deficiência, por implicar em desvio da norma, possa criar situações constrangedoras, como dificuldades no relacionamento interpessoal. Ao ser analisadas individualmente, cada asserção, verifica-se que em relação à de número quatro, “somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência”, um quantitativo expressivo de respondentes “concorda” de pouco a totalmente com o fato de segregar as pessoas com deficiência em setores específicos da empresa. Em conformidade com este padrão de resposta foi verificado, de acordo com as visitas realizadas à empresa, que existem poucas pessoas com deficiência no setor de mercearia. Ao ser considerada a asserção de número cinco, ou seja, “as pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas”, uma quantidade significativa de gerentes de mercearia “concorda” pouco ou totalmente com a possibilidade de atitudes inadequadas vindas das pessoas com deficiência. Ao ser analisada a questão seis, “as pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas”, verificou-se que uma quantidade expressiva de gerentes de mercearia “concorda” de pouco a totalmente com o maior índice de acidentes em pessoas com deficiência. Esses resultados sugerem que as ocorrências que envolvem pressupostos de normalidade não estão suficientemente definidos e que gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser alocadas em setores específicos da organização, seja por suas limitações, seja devido a uma

suposta falta de capacitação ou porque os gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência podem se envolver em situações embaraçosas junto a clientes internos e externos, além de serem mais propensas a acidentes.

No que refere à concepção baseada nos pressupostos de inclusão, os resultados da presente pesquisa revelam que uma parte expressiva dos respondentes, cerca de 63,16%, apresentaram atitudes positivas em relação a esta forma de conceber a deficiência. A maioria dos gerentes de mercearia concorda com o fato de que tanto a sociedade como a organização precisam propor adaptações no ambiente de trabalho que sejam relevantes para a inserção efetiva das pessoas com deficiência. Para que a inclusão desse grupo seja implementada, plenamente, a empresa deverá adequar instrumentos de trabalho e cuidar das condições laborais, de modo geral. Esse resultado demonstra que a cultura de inclusão, conforme disseminada pela empresa, foi internalizada. Apesar disso, se verificam gerentes de mercearia que manifestam atitudes negativas, seja porque discordam do fato de que se deve adequar as condições laborais para inclusão, seja porque não aprovam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sendo assim, pode-se inferir que esses gestores por considerarem que a deficiência é uma manifestação Divina e por entenderem que este grupo deve ser segregado em setores específicos, por atitudes inadequadas e pela possibilidade de acidentes, discordam que se modificadas as condições e instrumentos de trabalho as pessoas com deficiência possam desempenhar qualquer atividade. Entretanto, esses gerentes, podem manifestar restrições ao processo de inserção de pessoas com deficiência, talvez em função da forma como o trabalho está organizado na mercearia.

Quanto à concepção baseada no fator de desempenho, foi verificado que um percentual expressivo de respondentes, cerca de 64,89%, apresentam atitudes negativas em relação a este fator. Os resultados da análise estatística revelam que uma quantidade significativa de gerentes de mercearia avalia que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao dos demais funcionários. Infere-se que para os gestores dessa organização a qualidade do trabalho, os índices de produtividade e de desempenho das pessoas com deficiência são considerados semelhantes ao dos demais colaboradores. As respostas do grupo de gerentes de mercearia podem levar à conclusão de que as pessoas com deficiência são consideradas tão competitivas quanto as demais. Para este grupo, a contratação de pessoas com deficiência não afeta o desenvolvimento da organização, apesar disso, ainda se verificam gestores que consideram o processo de inserção desses indivíduos um problema para a empresa.

No que se refere à concepção baseada nos benefícios de contratação, foi verificado que um número expressivo de respondentes, 84,21%, demonstram atitudes positivas em relação a esta concepção. Este resultado evidencia que a maioria dos gerentes de mercearia concorda com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a empresa, pela melhoria do clima organizacional e da imagem da organização frente ao cliente interno e externo. Infere-se que a empresa analisada se preocupa com a explanação midiática do seu processo de inserção, por acreditar que a evidenciação deste, contribui para a melhoria da sua imagem frente ao mercado.

Relativamente à concepção baseada no vínculo, parte dos respondentes, 48,65%, apresentam atitudes positivas em relação a este fator. Este percentual de gerentes de mercearia da empresa analisada concorda com o fato de que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Entretanto, alguns gerentes de mercearia “discordam” de pouco a totalmente dessa concepção, por considerarem que a deficiência, por si só, não atua como geradora de comprometimento.

Relativamente à concepção baseada na necessidade de treinamento, foi verificado um percentual elevado de respondentes, 54,39%, apresentam atitudes positivas em relação a este bloco de asserções. Há concordância em relação ao fato de que tanto as chefias quanto os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com as pessoas com deficiência, por não estarem preparados para acolher ou se relacionarem com esse grupo. Parte dos gerentes de mercearia discordam dessa necessidade, seja por acreditarem estar para trabalhar com a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, ou porque já participaram de programas de treinamento, algo que pode ser verificado no item treinamento do questionário sociodemográfico.

Relativamente ao cargo de Gerente de Serviços, foi verificado que 42,55% dos respondentes apresentam atitudes negativas, o que sugere não relacionarem a deficiência a um poder Divino. Entretanto, 23,40% desses gerentes, consideram a deficiência como um fator espiritual que necessita ser tratado através de ações assistencialistas, por representar uma manifestação Divina. Os gerentes de serviços possuem uma relação direta com as pessoas com deficiência, pois atuam na frente de loja, onde são inseridos, inicialmente, todos esses indivíduos. Todavia, o tratamento assistencialista cabe apenas às auxiliares de RH. Verifica-se que em relação à asserção três “as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas”, ocorreu um elevado padrão de respostas voltadas para os itens “concordo” de pouco a totalmente,

indicando que parte dos gerentes de serviços consideram que as pessoas com deficiência possuem uma missão especial na Terra, demonstrando, assim, uma visão espiritual acerca da deficiência. Infere-se que, apesar da empresa apregoar uma cultura de igualdade de tratamento, a vigência da concepção espiritual pode acarretar atitudes diferenciadas perante os ditos “especiais”³¹. Supostamente, as auxiliares de RH possuem a aprovação e o incentivo dos gerentes de serviços para exercerem ações assistencialistas em relação às pessoas com deficiência.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de normalidade, foi verificado que um percentual significativo dos gerentes de serviços, 36,25%, apresentaram atitudes negativas em relação a esta concepção, demonstrando não perceberem a deficiência como desvio da normalidade. Dessa forma, apesar de haver uma segregação das pessoas com deficiência em setores específicos, no caso na frente de loja, os resultados da pesquisa sustentam que parte dos gerentes de serviços discordam do fato de que a deficiência, por implicar em desvio da norma, possa criar situações constrangedoras, como dificuldades no relacionamento interpessoal. Ao serem analisadas, individualmente, cada asserção, verifica-se que em relação à de número quatro, “somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência”, um quantitativo expressivo de respondentes “concorda” de pouco a totalmente com o fato de que somente parte dos setores são adequados para a inserção desse grupo. Ao ser considerada a asserção de número cinco, ou seja, “as pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas”, uma quantidade significativa de gerentes de serviços “concorda” pouco ou totalmente com a possibilidade de atitudes inadequadas vindas das pessoas com deficiência. Ao ser analisada a questão seis, “as pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas”, verificou-se que uma quantidade expressiva de gerentes de serviços “concorda” de pouco a totalmente com o maior índice de acidentes em pessoas com deficiência. Esses resultados sugerem que as discussões na empresa, sobre pressupostos de normalidade, não chegaram a um consenso, pois a empresa preconiza a igualdade de oportunidades e os gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas por setores específicos da organização, demonstrando vigência da concepção baseada nos pressupostos de normalidade. Além disso, em conformidade com esta

³¹ Maneira como os colaboradores se referem às pessoas com deficiência dentro da empresa analisada.

concepção, infere-se que os gerentes de serviços não promovem uma avaliação que vise promover as pessoas com deficiência para outros setores, seja por suas limitações, seja devido a uma suposta falta de capacitação ou porque os gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser cuidadas, pois podem se envolver em situações embaraçosas junto a clientes internos e externos, além de serem mais propensas a acidentes.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de inclusão, os resultados da presente pesquisa revelam que uma parte expressiva dos respondentes, cerca de 71,88%, apresentaram atitudes positivas em relação a este bloco de asserções. A maioria dos gerentes de serviços concorda com o fato de que tanto a sociedade como a organização precisam propor adaptações no ambiente de trabalho que sejam relevantes, para a inserção efetiva das pessoas com deficiência. Para que a inclusão de pessoas com necessidades especiais seja implementada, plenamente, a empresa deverá adequar instrumentos de trabalho e cuidar das condições laborais, de um modo geral. Esse resultado demonstra que a cultura de inclusão, conforme disseminada pela empresa, foi internalizada, apontando para uma tendência da atualidade de democratização dos espaços sociais. Entretanto, a correlação entre as concepções pode afetar o desenvolvimento pleno do processo de inclusão, por trazer atitudes preconceituosas provenientes de visões espirituais sobre a deficiência e de concepções baseadas em pressupostos de normalidade.

Quanto à concepção baseada no fator de desempenho, foi verificado que um percentual expressivo de respondentes, cerca de 72,50%, apresentam atitudes negativas em relação a este fator. Os resultados da análise estatística revelam que a maioria dos gerentes de serviços avalia que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao dos demais funcionários. Infere-se que para os gestores dessa organização a qualidade do trabalho, os índices de produtividade e de desempenho das pessoas com deficiência são considerados semelhantes aos dos demais colaboradores. As respostas do grupo de gerentes de serviços podem levar a conclusão de que as pessoas com deficiência são consideradas tão competitivas quanto às demais, algo relevante para este subgrupo de gerentes, pois trabalham diretamente com as pessoas com deficiência. Para este grupo de gerentes, supõe-se que devido ao relacionamento advindo do cargo, a contratação de pessoas com deficiência não afeta o desenvolvimento da organização, apesar disso, ainda se verificam gestores que consideram o processo de inserção desses indivíduos um problema para a empresa.

No que se refere à concepção baseada nos benefícios de contratação, foi verificado que um número expressivo de respondentes, 91,67%, demonstram atitudes positivas em relação a esta concepção. Este resultado ratifica que os gerentes de serviços concordam com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a empresa, pela melhoria do clima e da imagem da organização frente ao cliente interno e externo. Infere-se que a empresa analisada se preocupa com ações midiáticas e de marketing, de um modo geral, no sentido de aperfeiçoar o processo de inserção de pessoas com deficiência no trabalho e obter mais credibilidade na mídia.

Relativamente à concepção baseada no vínculo, um percentual significativo dos respondentes, cerca de 43,75%, apresentam atitudes positivas em relação a esta forma de conceber a deficiência. Este percentual de gerentes de serviços da empresa analisada concorda com o fato de que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Supostamente, este fato poderá ocorrer por conta de que os gerentes de serviços possuem a responsabilidade, juntamente com as auxiliares de RH, de produzirem a ambientação das pessoas com deficiência. Entretanto, as ações voltadas para a assistência às diferentes “necessidades” fazem parte exclusivamente da função da auxiliar de RH, como foi verificado durante as visitas na empresa analisada. Supostamente, a cultura organizacional contribui para essa concepção, além da forma como as pessoas com deficiência exercem suas atividades no cotidiano laboral. Entretanto, parte do grupo de gerentes de serviços discorda desta visão acerca da deficiência.

Relativamente à concepção baseada na necessidade de treinamento, foi verificado um percentual elevado de respondentes, 54,17%, apresentam atitudes positivas em relação a este bloco de asserções. Há concordância em relação ao fato de que tanto as chefias quanto os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com as pessoas com deficiência, por não estarem preparados para acolher ou se relacionarem com este grupo. Parte dos gerentes de serviços discordam dessa necessidade, seja por acreditarem estar preparadas para trabalhar com a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, ou porque já participaram de programas de treinamento, com este objetivo, e consideram-no não mais necessários.

Relativamente ao cargo de Gerente de Percíveis, foi verificado que 37,04% dos respondentes apresentam atitudes negativas, o que sugere não relacionarem a deficiência a um poder Divino. Entretanto, cerca de 25,93% desses gerentes, consideram a deficiência como um fator espiritual que necessita ser tratado através de

caridade, por representar uma manifestação Divina. Verifica-se que em relação às asserções um e três, “a deficiência é uma manifestação de um poder Divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena” e “as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas”, houve uma quantidade significativa de respostas voltadas para os itens “concordo” de muito a totalmente, indicando que um grupo expressivo de gerentes de percíveis acredita que a deficiência é uma manifestação do poder Divino. Assim, em conformidade com a concepção espiritual as pessoas com estas peculiaridades possuem uma missão especial na Terra e, portanto, precisam ser cuidadas. Infere-se que, apesar da empresa apregoar uma cultura de igualdade de tratamento, essas pessoas ditas normais desenvolvem ações diferenciadas em relação às pessoas com deficiência, por acreditarem tratar-se de seres que manifestam, em sua existência, uma vontade divina, sendo, na sociedade, objeto de segregação, caridade e piedade.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de normalidade, foi verificado que uma quantidade expressiva de gerentes de percíveis, cerca de 36,67%, apresentaram atitudes negativas em relação a esta concepção, demonstrando não perceberem a deficiência como pressuposto de normalidade. Dessa forma, apesar de haver uma segregação das pessoas com deficiência em setores específicos, os resultados da pesquisa sustentam que a maioria dos gerentes de percíveis discorda do fato de que a deficiência, por implicar em desvio da norma, possa criar situações constrangedoras, como dificuldades no relacionamento interpessoal e riscos de acidentes de trabalho. Ao serem analisadas, individualmente, cada asserção, verifica-se que em relação à de número quatro, “somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência”, um quantitativo expressivo de respondentes “concorda” de pouco a totalmente com o fato de que somente parte dos setores são adequados às demandas de pessoas com deficiência. Ao ser considerada a asserção de número cinco, ou seja, “as pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas”, uma quantidade significativa de gerentes de percíveis “concorda” pouco ou totalmente com a possibilidade de atitudes inadequadas vindas das pessoas com deficiência. Ao ser analisada a questão seis, “as pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas”, verificou-se que uma quantidade expressiva de gerentes de percíveis “concorda” de pouco a totalmente com o maior índice de acidentes em pessoas com deficiência. Esses resultados sugerem que as discussões na empresa, sobre pressupostos de normalidade

não chegaram a um consenso, pois a empresa preconiza a igualdade de oportunidades e os gestores compartilham a idéia de que as pessoas com deficiência precisam ser separadas por setores específicos da organização, pois manifestam atitudes inadequadas e são mais propensas a acidentes, demonstrando vigência da concepção baseada nos pressupostos de normalidade.

No que se refere à concepção baseada nos pressupostos de inclusão, os resultados da presente pesquisa revelam que uma parte expressiva dos respondentes, 72,22%, apresentaram atitudes positivas em relação a esta forma de conceber a deficiência. Uma porcentagem significativa de gerentes de perecíveis concorda com o fato de que tanto a sociedade quanto a organização precisam propor adaptações no ambiente de trabalho que sejam relevantes para a inserção efetiva das pessoas com deficiência. Para que a inclusão de pessoas com necessidades especiais seja implementada, plenamente, a empresa deverá adequar instrumentos de trabalho e cuidar das condições laborais, de um modo geral. Esse resultado demonstra que a cultura de inclusão, conforme disseminada pela empresa, foi internalizada, apontando para uma tendência da atualidade de democratização dos espaços sociais. Apesar disso, há discordâncias em relação a concepção baseada nos pressupostos de inclusão e na adequação das condições laborais.

Quanto à concepção baseada no fator de desempenho, foi verificado que um percentual expressivo de respondentes, cerca de 77,78%, apresentam atitudes negativas em relação a este fator. Os resultados da análise estatística revelam que mais da metade dos gerentes de perecíveis avaliam que o desempenho das pessoas com deficiência é similar ao dos demais funcionários. Infere-se que para os gestores dessa organização a qualidade do trabalho, os índices de produtividade e de desempenho das pessoas com deficiência são considerados semelhantes aos dos demais colaboradores. As respostas do grupo de gerentes de perecíveis podem levar a conclusão de que as pessoas com deficiência são tão competitivas quanto às demais. Para este grupo, a contratação de pessoas com deficiência não afeta o desenvolvimento da organização, apesar disso, ainda se verificam gestores que consideram o processo de inserção desses indivíduos um problema para a empresa, por acreditarem que o desempenho das pessoas com deficiência é inferior e menos competitivo.

No que se refere à concepção baseada nos benefícios de contratação, foi verificado que um número significativo de respondentes, 79,63%, demonstram atitudes positivas em relação a este bloco de asserções. Este resultado evidencia que mais da

metade dos gerentes de percepíveis concordam com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a empresa, pela melhoria do clima organizacional e da imagem da organização frente ao cliente interno e externo. Infere-se que a empresa analisada se preocupa com ações midiáticas e de marketing, de um modo geral, por acreditar que a evidenciação do processo de inserção, contribui para a melhoria da sua imagem frente ao mercado. Todavia, alguns gerentes de percepíveis discordam da concepção baseada nos benefícios de contratação, por acreditarem que a deficiência, por si só, não é capaz de trazer benefícios para os funcionários e para a organização.

Relativamente à concepção baseada no vínculo, um percentual significativo de respondentes, cerca de 47,22%, apresentam atitudes positivas em relação a esta forma de conceber a deficiência. Este percentual de gerentes de percepíveis da empresa analisada concorda com o fato de que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Infere-se que a cultura organizacional, assim como o trabalho das pessoas com deficiência, contribui para essa concepção baseada no vínculo, o que favorece a relação entre o discurso e o cotidiano laboral. Entretanto, parte dos gerentes de percepíveis, discordam de pouco a totalmente dessa concepção.

Relativamente à concepção baseada na necessidade de treinamento, foi verificado que um percentual elevado de respondentes, 55,56%, apresentam atitudes positivas em relação a esta concepção. Há concordância em relação ao fato de que tanto as chefias quanto os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com as pessoas com deficiência, por não estarem preparados para acolher ou se relacionarem com este grupo. Parte dos gerentes de percepíveis discordam dessa necessidade, seja por acreditarem estar preparadas para trabalhar com a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, ou porque já participaram de programas de treinamento, com este objetivo, e consideram-no não mais necessários.

A análise das relações estabelecidas entre os dados da matriz de correlação torna-se relevante no sentido de estabelecer inferências no que se refere às concepções verificadas nos gerentes, buscando avaliar, através da interação entre as asserções, comportamentos esperados entre os participantes.

Em relação às asserções 17 (Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes) e 18 (Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários), página 140, verificou-se

uma correlação de 79%. Sendo assim, pode-se inferir que existe uma cultura, na empresa analisada, que preza pelos benefícios trazidos pela contratação de pessoas com deficiência no contexto atual. Para a empresa, dentre as principais vantagens decorrentes do cumprimento de metas consideradas de responsabilidade social, como a inserção de pessoas com deficiência, está a melhoria do clima organizacional junto a clientes e funcionários.

No que se refere às asserções 22 (Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência) e 21 (As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência), página 140, estabeleceu-se uma correlação de 74%. Em conformidade com essa relação, infere-se que apesar de não haver um pleno convencimento referente à necessidade de treinamento proporcionada pela contratação das pessoas com deficiência, como foi verificado na análise do inventário, um grupo expressivo de gerentes considera necessário aprimorar o trabalho hierárquico da organização como um todo, a fim de favorecer o desenvolvimento de um trabalho pleno com a diversidade.

Ao serem relacionadas as asserções 14 (As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho) e 13 (As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade), página 140, verifica-se uma correlação de 68%. Dessa forma, supõe-se que parte dos gerentes que trabalham diretamente ou indiretamente com as pessoas com deficiência consideram o trabalho desse grupo similar ao dos demais colaboradores, seja em qualidade ou em produtividade. Infere-se que esta concepção se deve ao fato das pessoas com deficiência trabalharem em setores menos expressivos e que portanto, sua prática deixa de produzir impacto significativo sobre a produtividade da organização. Outro fator contribuinte para essa concepção provém de agradecimentos da benesse do emprego ou do desejo de mostrar suas capacidades frente aos demais funcionários, algo verificado nas falas das pessoas com deficiência durante as visitas feitas às lojas. De fato, as pessoas com deficiência manifestam esforço significativo para demonstrar desempenho satisfatório perante a organização.

Com relação às asserções 20 (As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais) e 19 (As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais), página 141, observa-se uma correlação de 60%. Supostamente, os gerentes analisados compartilham dessa concepção devido ao fato de que as pessoas com deficiência desenvolvem maior esforço na execução das atividades, seja por gratidão ou por desejo de manifestarem plenamente seu potencial. Infere-se que além do esforço

desempenhado para o trabalho, a legislação vigente – Lei de Cotas – contribui para uma maior estabilidade no emprego. Esta lei preconiza que um cargo ocupado por uma pessoa com deficiência só pode ser substituído por uma outra com deficiência, logo esse processo de permuta sugere que além dos gastos trabalhistas a organização é afetada, o que gera a necessidade de novos programas de treinamento e processos de ambientação.

A correlação entre as asserções 10 (As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho) e 9 (As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho), página 141, estabelece uma porcentagem de 57%. Com isso, infere-se que os gerentes que compartilham da concepção baseada na inclusão, algo que pode ter suas raízes na cultura organizacional ou na sociedade, acreditam que para a plena inserção das pessoas com deficiência, de modo que tenham a oportunidade de demonstrar mais intensamente suas potencialidades em detrimento das limitações, as organizações precisam adaptar as estruturas físicas e sociais do contexto laboral, favorecendo a igualdade de condições e a valorização da diversidade.

Em relação às asserções 18 (Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários) e 16 (A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização), página 141, verifica-se uma correlação de 56%. Supostamente, os gerentes, em função dos valores da cultura compartilhada pela organização e pela sociedade, de que a contratação de pessoas com deficiência favorece o aprimoramento do marketing da empresa, acreditam que a inserção desse grupo especial contribui positivamente para o desenvolvimento de benefícios, dentre eles, a melhoria da imagem junto aos funcionários e o aperfeiçoamento do clima da organização.

No que se refere às asserções 13 (As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade) e 11 (A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das demais pessoas não portadoras de deficiência), página 142, observa-se uma correlação de 53%. Supostamente, há gerentes que afirmam que o trabalho das pessoas com deficiência apresenta menor qualidade quando comparado aos de outros colaboradores. Entretanto, dos gerentes que compartilham a idéia de que o trabalho das pessoas com deficiência apresenta produtividade semelhante ao dos demais funcionários, defendem que essa qualidade é também similar. Infere-se que essa concepção deve-se ao fato de que as pessoas com deficiência se esforçam para executar

tarefas da melhor forma, além disso, outro fator relevante, é que gestores relacionam a segregação em setores específicos com a menor exigência em relação às atividades laborais.

Ao serem relacionadas as asserções 13 (As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade) e 12 (O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização), página 142, verifica-se uma correlação de 50%. Esses gestores consideram que o trabalho desenvolvido por esse grupo é similar ao dos demais colaboradores, não apresentando baixa produtividade. Como consequência, parte desses gestores afirma que o trabalho das pessoas com deficiência não afeta a competitividade da organização. Isso ocorre talvez em função da cultura transmitida pela organização, na qual o trabalho com a diversidade contribui positivamente para a imagem da organização frente ao mercado, aumentando as vantagens competitivas.

Com relação às asserções 2 (A deficiência é uma marca que indica uma preferência Divina) e 1 (A deficiência é uma manifestação de um poder Divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena), página 143, constatou-se uma correlação de 49%. Infere-se que nos gerentes que não compartilham a concepção espiritual, não se verifica a crença de que as pessoas com deficiência possuem uma marca proveniente da vontade Divina. Sendo assim, parte desse grupo não acredita que Deus possa, simplesmente pelo seu poder ou pela sua vontade, definir as características que o ser humano deverá carregar por toda a sua vida. Apesar disso, grupos de gestores manifestam a concepção espiritual sobre deficiência, como foi verificado na análise do Inventário de Concepções de deficiência.

No que se refere às asserções 19 (As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais) e 2 (A deficiência é uma marca que indica uma preferência Divina), página 143, verifica-se uma correlação de 19%. Mesmo não sendo uma correlação tão expressiva é relevante sua análise, pois dos gerentes que percebem a deficiência a partir de uma perspectiva técnica e profissional, analisando o seu compromisso com o trabalho, parte deles não sustenta que a deficiência se constitui em marca da vontade Divina. Infere-se que a concepção espiritual interfere, negativamente, na percepção das potencialidades da pessoa com deficiência para o trabalho, gerando uma avaliação tendenciosa sobre o desempenho desse grupo. Quando o gerente não percebe uma marca espiritual na pessoa com deficiência, é capaz de avaliar com fidedignidade as ações desempenhadas por esses indivíduos, valorizando as suas

potencialidades no trabalho, e não executando ações assistencialistas que visem a caridade e o auxílio às limitações.

Em relação às 13 (As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade) e 9 (As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho), página 143, constatou-se uma correlação de 42%. Supostamente, os gerentes que afirmam que as pessoas com deficiência são dotadas de potencialidades para o trabalho como os demais colaboradores, consideram que as empresas precisam providenciar adaptações para a efetiva gestão da diversidade. Para esse grupo de gerentes, as barreiras encontram-se na estrutura física e social da empresa e não nas deficiências dos indivíduos.

Ao serem relacionadas as asserções 14 (As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho) e 9 (As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho), página 144, observa-se uma correlação de 40%. Supostamente, os gerentes que avaliam que as pessoas com deficiência possuem desempenho no trabalho semelhante aos demais funcionários, consideram que as empresas precisam promover mudanças nas condições de trabalho. Com o objetivo de favorecer o processo de inserção, pois, para esse grupo de gerentes, as barreiras encontram-se na estrutura física e social da empresa e não nas deficiências dos indivíduos.

Em relação às asserções 19 (As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais) e 11 (A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência), página 144, verifica-se uma correlação de 32%. Supostamente, dos gerentes cuja concepção está baseada no vínculo, concordando com o fato das pessoas com deficiência serem mais comprometidas que as demais, parte deles não considera que a qualidade do trabalho desse grupo seja inferior ao de outros funcionários.

No que se refere às asserções 19 (As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais) e 14 (As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho), página 144, observa-se uma correlação de 33%. Os gerentes que avaliam o comprometimento das pessoas com deficiência no trabalho e verificam a existência de um desempenho semelhante ao dos demais funcionários, não consideram que o trabalho das pessoas com deficiência seja inferior, quando comparado aos demais indivíduos.

Conclusões e recomendações

Os resultados da pesquisa permitiram a confirmação das hipóteses formuladas nesse projeto, constatando a validade social³² e a relevância do trabalho como um todo. Referentemente às hipóteses, foi verificada a coexistência de diferentes concepções no contexto da empresa analisada, indicando que os gerentes compartilham conflituosamente concepções inclusionistas e exclusionistas, como por exemplo, a concepção baseada na inclusão que promove a contratação e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, e a concepção espiritual e a baseada nos pressupostos de normalidade que contribuem para a legitimação da segregação desse grupo em setores específicos da empresa e para o assistencialismo exacerbado. Dessa forma, supostamente, como os valores inclusionistas proclamados pela organização não correspondem holisticamente às concepções dos gestores, as pessoas com deficiência são percebidas como indivíduos dotados de limitações, provenientes ou não da vontade Divina, que precisam de cuidados especiais, sendo segregados e assistidos constantemente devido às suas poucas potencialidades para o trabalho.

As ações associadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho têm íntima relação com o conceito de melhoria da imagem frente aos clientes internos e externos, favorecendo a promoção do marketing da organização pesquisada. Sendo assim, a empresa analisada promove eventos e divulgações, visando se estabelecer como organização promotora de responsabilidade social e buscando estabelecer uma imagem positiva frente ao mercado, como foi verificado em cerca de 88% dos respondentes, a porcentagem mais expressiva dos blocos de asserções, que demonstraram possuir a concepção baseada nos benefícios de contratação. Além do expressivo número de respondentes em relação a favorabilidade da concepção baseada nos benefícios de contratação, a matriz de correlação demonstrou uma elevada relação entre as asserções desse bloco.

As contribuições das ações provenientes das políticas públicas sobre a valorização da diversidade favorecem o estabelecimento de concepções menos

³² A Validade Social da presente pesquisa encontra-se na abrangência do impacto que a análise das concepções pode ter sobre os gerentes, os colaboradores, as pessoas com deficiência e os clientes externos. A validade social desta pesquisa tem sido verificada durante o contato permanente que a pesquisadora desenvolveu com a empresa. Por conta dessas visitas técnicas a empresa tem demonstrado satisfação com o resultado da pesquisa, de modo a estabelecer um processo de educação corporativa que seja capaz de desencadear reflexões sobre as concepções instituídas historicamente a fim de modificá-las em prol da cidadania das pessoas com deficiência no trabalho.

segregadoras. Foi observado que os gestores consideram que a legislação contribui para a elevação do processo de contratação, algo verificado inclusive, no Manual de Integração da Empresa, onde se analisa que em 2004, com o estabelecimento das multas, houve uma elevação no número de contratações. Além disso, observa-se que a legislação tornou-se um dos fatores principais para a promoção da concepção baseada na inclusão, entretanto, o grau dessa influência predispõe estudos futuros.

A percepção dos gestores com relação às deficiências das pessoas contribuem para diferentes ações de inclusão e/ou exclusão no interior da organização. Foi verificado, por exemplo, que devido a concepção espiritual associada a concepção baseada nos pressupostos de normalidade, os gestores consideram que as pessoas com deficiência precisam ser segregadas em setores específicos da organização, além disso, por possuírem diversas limitações, elas devem ser zelosamente cuidadas e assistidas em todas as suas necessidades. Sendo assim, essas concepções contribuem para práticas preconceituosas e exclusionistas, que não levam em consideração as potencialidades das pessoas com deficiência para a labor, gerando exclusão no e do trabalho. A percepção dos gestores com relação às deficiências das pessoas contribuiria para diferentes ações de inclusão e/ou exclusão desencadeadas no interior da organização. Assim como, a manifestação de concepções baseadas na inclusão e nos benefícios de contratação favorecem o processo de valorização da diversidade e de contratação das pessoas com deficiência proporcionando uma equiparação das oportunidades para o trabalho, sugerindo a necessidade de pesquisas futuras.

No que se refere a relação existente entre a modalidade de gerência e o tipo de interação com a pessoa com deficiência no processo de estabelecimento de concepções foi verificada na análise dos resultados referentes a cada subgrupo de gerentes. Observou-se que as auxiliares de RH, que exercem uma relação trabalhista mais direta com as pessoas com deficiência, apesar de possuírem uma tendência para a concepção espiritual e mesmo considerando que as pessoas com deficiência precisam ser segregadas em setores específicos da organização, concordam potencialmente com a inclusão e com os benefícios da contratação, ressaltando que as pessoas com deficiência possuem um maior comprometimento, possuindo um desempenho semelhante aos demais funcionários. Os gerentes gerais que atuam de acordo com as informações fornecidas pelas auxiliares de RH, também possuem uma tendência a considerar que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que os demais colaboradores, entretanto, desenvolvem maior propensão à concepção baseada nos

pressupostos de normalidade que as auxiliares de RH. Em relação aos gerentes de mercearia, de serviços e de laticínios que trabalham de maneira indireta com as pessoas com deficiência, verifica-se uma porcentagem menor de gerentes que consideram que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais, além disso, possuem uma tendência a concordar com a concepção baseada nos pressupostos de normalidade. Sugerem-se pesquisas futuras em relação a esta hipótese, principalmente, pois Carvalho-Freitas (2007) revelou em sua pesquisa que a maioria dos participantes não considerava que as pessoas com deficiência eram mais comprometidas e estáveis que os demais colaboradores, indo de encontro ao resultado da presente investigação.

Esta pesquisa contribuiu para a constatação da presença de diferentes concepções sobre deficiência no ambiente laboral, que interferem positiva ou negativamente no processo de inserção. Em conformidade com a coexistência de concepções na empresa, torna-se relevante o desenvolvimento de uma educação corporativa que leve os gerentes a repensarem sua prática em relação às pessoas com deficiência, baseado no conhecimento e na reflexão de suas formas de perceberem a deficiência. Entretanto, o estudo não permitiu a generalização dos resultados da pesquisa devido à amostra utilizada, nem viabilizou avaliar as repercussões das concepções sobre a efetivação do processo de inserção.

A pesquisa, baseada na busca das concepções que atuam como mediadoras do processo de inclusão, permitiu partir de uma visão parcial da realidade que permeava, inicialmente, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em busca do concreto pensando, buscando refletir sobre as mediações que interferem no cotidiano do contexto laboral, porém algo que necessita de pesquisas qualitativas para o aprofundamento dessas questões.

Os resultados da presente pesquisa sugerem que o grupo de gerentes analisados expressa a coexistência de concepções diferenciadas acerca da deficiência. Os resultados da presente pesquisa permitem afirmar a coexistência de diferentes concepções dos gestores da empresa analisada, levando o pesquisador a inferir acerca da relação existente entre esses modos de perceber a realidade e as formas de interação desses gerentes com o trabalho das pessoas com deficiência. Sendo assim, recomenda-se posteriores pesquisas capazes de verificar as verdadeiras consequências das concepções sobre o processo de inserção e permanência das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

Essas concepções paradigmáticas que se estruturaram ao longo da história das organizações corporativas definem a forma como gestores e funcionários percebem e avaliam a deficiência, o que contribui, inevitavelmente, para a legitimação ou não das ações preconizadas pelas políticas públicas, que teriam como objetivo promover a inserção, a inclusão e a garantia de permanência das pessoas com deficiência no trabalho. Essas mesmas ações poderiam ser direcionadas também para o aperfeiçoamento das relações que se estabelecem entre os demais colaboradores e as pessoas com deficiência no contexto sociotécnico, conforme resultados de pesquisas conduzidas por Carvalho-Freitas (2007).

Apesar da coexistência das diferentes concepções acerca de deficiências e por terem sido estruturadas em momentos históricos específicos, estas se encontram presentes na atualidade, tanto nos modos de pensar como nas ações dirigidas à empregabilidade das pessoas com deficiência. Essa afirmativa tem como fundamento os resultados obtidos na aplicação do Inventário de Concepções de Deficiência, na observação sistemática do comportamento organizacional e, em conversas informais com os colaboradores. Conforme assinalado anteriormente, as concepções que se desenvolveram, se instalaram e se perpetuam ao longo da história são as seguintes: a concepção espiritual, a concepção baseada nos pressupostos de normalidade, a concepção baseada na inclusão e a concepção técnica (subdividida em vínculo, benefícios de contratação, desempenho e necessidade de treinamento).

Supostamente, as concepções acerca de deficiência que permeiam o imaginário dos gerentes interferem nas ações inclusionistas, gerando conflitos entre as exigências advindas da modernidade e as visões desencadeantes de preconceitos, principalmente quando, o desempenho das pessoas com deficiência não corresponde às expectativas da organização. Entretanto, as consequências dessas contradições, sobre o desempenho e o aprimoramento da carreira da pessoa com deficiência e sobre as ações e as avaliações dos gestores requerem pesquisas futuras.

A concepção baseada na inclusão e na matriz técnica (desempenho, benefícios de contratação e treinamento) se consolidou ao longo da história, conforme resultados da presente pesquisa e mesmo apontada na revisão da literatura. Tanto a ideologia da valorização da diversidade quanto as ações das políticas públicas decorrentes contribuíram significativamente para essas mudanças. Atualmente, as empresas contratam pessoas com deficiência por diferentes motivos, a saber: cumprimento da legislação vigente; por acreditarem que a ação seja importante para a empresa, ou

porque receiam arcar com despesas trabalhistas e multas; por acreditarem que as mudanças organizacionais e políticas contribuiriam positivamente para o aumento das oportunidades para as pessoas com deficiência e por considerarem relevante a contratação para a valorizar a imagem da organização frente ao mercado, considerando-se também o refinamento de aplicação da Lei de Responsabilidade Social.

O conceito de gestão da diversidade favoreceu o aprofundamento de diferentes concepções sobre deficiência. Todavia, os resultados de pesquisas demonstram que outras concepções hegemônicas, em momentos históricos anteriores, permanecem atuantes ainda hoje na realidade organizacional, o que ocasiona desafios para o processo de gestão de pessoas. Esse fato ocorre devido às ações estabelecidas por essas formas de perceber as diferentes deficiências.

Faz-se necessário analisar a diversidade à luz das concepções estabelecidas historicamente. Na concepção espiritual, por exemplo, evidenciada na presente pesquisa, parte dos gerentes, conforme percentual próximo dos 50%, contribui negativamente para a forma como tratam e avaliam as pessoas com deficiência. Esta forma dos gerentes perceberem a diferença contribui para atitudes paternalistas, geradas pela crença da necessidade de caridade e de prestação de auxílio, além da manifestação de conflitos entre os interesses da empresa e os objetivos das pessoas com deficiência. O trabalho dos gestores representa papel significativo para o processo de inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Se o trabalho for baseado em ações assistencialistas, as pessoas com deficiência perdem a oportunidade de manifestar e desenvolver seus talentos, passando por tratos sociais discriminatórios, como pode ser observado em análises anteriores (Lino e Cunha, 2008; Quaresma, 2002).

A concepção baseada nos pressupostos de normalidade, que encontra-se presente em 18,69% dos gerentes analisados, traz consequências que, em sua essência, vão de encontro ao processo igualitário de inserção, pois levam a segregação das pessoas com deficiência a setores específicos e menos importantes da empresa. Apesar da análise do bloco de asserções demonstrar que apenas 18,69% dos gerentes adotam a concepção baseada nos pressupostos de normalidade, a análise individual das asserções explicitou que uma quantidade expressiva de gerentes adota essa concepção. Gestores acreditam que pessoas com deficiência possuem limitações que precisam ser tratadas, tornando-se extremamente difícil uma progressão de carreira dentro da organização, até porque esse grupo é visto a partir dos pressupostos de normalidade e não como indivíduos dotados de diferentes potencialidades. Os gerentes que compartilham desta concepção tendem a

considerar que as pessoas com deficiência devem ser segregadas em setores específicos da empresa ou em instituições especializadas, pois definem a deficiência a partir de suas limitações e em conformidade com as normas sociais e seus desvios, o que afeta significativamente o processo de inserção, conforme observado em pesquisas anteriores. Carvalho-Freitas (2007) constatou a presença dessa concepção em ambientes organizacionais, e Batista (2004) avaliou a segregação desse grupo em apenas alguns setores das empresas. Conforme este autor, o estudo referido não permitiu analisar as ações direcionadas para a segregação, o que corrobora a indicação de pesquisas futuras.

Como foi explicitado anteriormente, a concepção baseada na inclusão, com uma adesão de 75,84% dos gestores analisados, teve sua evolução a partir do discurso de valorização da diversidade e sugere uma tendência da atualidade, principalmente baseada no conceito de responsabilidade social. Trata-se de uma possibilidade para igualar o acesso e a permanência de pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais, inclusive no mercado de trabalho, tendo-se como base a estruturação de adaptações físicas e sociais no ambiente organizacional e em outros setores da sociedade.

Com base nos resultados obtidos na presente pesquisa, chega-se à conclusão que a empresa alvo do projeto dissemina, junto a clientes e colaboradores, a necessidade da prática de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, seja por questões políticas ou pela sua própria cultura interna. Apesar desse fato, supõe-se que as concepções espiritual, baseada no pressupostos de normalidade e de desempenho podem afetar o cumprimento pleno das ações inclusionistas geradas pela concepção baseada na inclusão. Acrescente-se o fato de também gerarem atitudes discriminatórias e segregadoras frente às pessoa com deficiência.

Com base nos resultados da presente pesquisa, pode-se concluir que a concepção da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho foi se estruturando na medida em que a sociedade e o discurso da valorização da diversidade foram se legitimando, como pode ser verificado no Manual de Integração, fornecido pela própria empresa analisada. Dessa forma, supõe-se que além das mudanças no discurso e nas políticas públicas inclusionistas, a concepção baseada nos benefícios de contratação contribuiu positivamente para esse processo, pois gestores e funcionários consideram relevante a inserção das pessoas com deficiência para fins de melhoria da imagem da organização, gerando um bom marketing frente ao mercado, além da otimização do clima organizacional na empresa.

Os resultados da pesquisa apontaram que 88,01% dos gestores analisados concordam com o fato de que a contratação de pessoas com deficiência traz benefícios para a empresa, algo que pode ser relacionado a um paradigma existente de que as organizações que praticam ações pautadas em responsabilidade social são melhor avaliadas por seus clientes internos e externos, o que gera mais comprometimento e melhor lucratividade. Desenvolve-se na atualidade uma concepção de que a inserção de pessoas com deficiência pode trazer maior credibilidade e aceitação da empresa pela sociedade, gerando vantagem competitiva, algo a ser analisado em conformidade com pesquisas anteriores que constaram números elevados de gerentes e funcionários que concordavam com benefícios provenientes do processo de inserção (Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas, 2007; Bahia e Santos, 2008).

Como foi explicitado anteriormente, a concepção baseada no fator de desempenho pode trazer consequências negativas para o processo de inserção das pessoas com deficiência, porque nesta visão, os gestores compreendem que a produtividade desses indivíduos é inferior ao dos demais colaboradores, gerando segregação, discriminação e até mesmo exclusão. Apesar de 78,60% dos gerentes não concordarem com essa concepção, ainda há pessoas que compartilham dessa idéia. Além disso, como na empresa analisada foram observadas atitudes de segregação contra as pessoas com deficiência, em setores específicos e de menor importância, sugere-se outras pesquisas a fim de avaliar em que sentido a concepção baseada no fator desempenho realmente não se encontra presente numa parcela elevada dos gerentes e dos funcionários. Apesar da execução de programas voltados para a inserção de pessoas com deficiência, configuram-se, entre gerentes, visões negativas que afetam a plenitude desse processo, pois além da segregação e da discriminação desse grupo, não se verifica em porcentagem expressiva de empresas adequações das condições materiais e sociais, conforme pesquisas anteriores (Goulart e Coimbra, 2008; Lorentz, 2006).

Como alternativa de modificação das concepções que interferem negativamente no processo de inserção de pessoas com deficiência, faz-se necessário o uso de ações de educação corporativa, que pode se dar por meios de programas de desenvolvimento de pessoas, como instrumento para modificação do comportamento organizacional. Dessa forma, tanto gestores como funcionários precisam perceber essa necessidade, algo que não se verificou plenamente na pesquisa, pois apesar de 63,67% dos respondentes considerarem necessário esse trabalho, 9,74% não consideraram esse trabalho importante,

gerando dificuldades para o processo de inserção, através da educação, pela ausência de consenso.

Quando se analisa a concepção baseada na necessidade de treinamento verifica-se que uma parcela de gestores, apesar de considerar que as pessoas com deficiência não estão capacitadas para os diferentes setores da empresa, também apóiam a necessidade de treinamento, por admitirem a existência de déficits na sua preparação para trabalhar com esse grupo, como verificado em outros estudos (Bezerra, 2007; Klein, 2006). Vale ressaltar que o processo de educação deve ser continuado, pois lidar com a diferença valorizando todas as suas peculiaridades requer um trabalho que vá além das formas preestabelecidas.

Outra forma de observar a deficiência presente nos gestores analisados, foi a concepção baseada no fator do vínculo, pois 58,76% dos gerentes consideram que as pessoas com deficiência são mais comprometidas e estáveis no emprego que as demais. Essa visão é algo que provém de uma avaliação do trabalho das pessoas com deficiência por parte dos gerentes, que pode ter origem nas características menos expressivas dos cargos ocupados, ou proveniente de um esforço dobrado das pessoas com deficiência para demonstrar plenamente suas potencialidades, ou por considerarem que devem um favor em agradecimento pela benesse do emprego.

Apesar das concepções desenvolvidas historicamente interferirem negativamente nas práticas em prol da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as políticas públicas inclusionistas pretendem imprimir forte influência na contratação desse grupo de pessoas com necessidades especiais.

A implantação das Políticas Públicas Inclusionistas e da Lei 8.112/90, pelo governo, trouxe diversas modificações para o contexto organizacional e para o discurso da diversidade, gerando maiores possibilidades de inserção para as pessoas com deficiência. Com isso, tanto a sociedade quanto as empresas foram obrigadas a se adaptar a esse novo contexto. Entretanto, para que ocorra efetivamente o processo de inserção, as ações políticas precisam ir além da simples implementação de políticas públicas e basearem-se em concepções igualitárias que levem em consideração as potencialidades das pessoas com deficiência e que valorizem a inserção da diversidade como um direito e não como uma benesse. A legislação se tornou imprescindível para a inserção da pessoa com deficiência, entretanto, a garantia da aplicação plena das políticas públicas inclusionistas depende da forma como as organizações concebem e executam o processo de inserção.

Em conformidade com a nova realidade, baseada na valorização da diversidade, concepções acerca da deficiência se modificaram ao longo da história e outras permaneceram, fundamentando o leque de ações de gestores e funcionários de diferentes organizações em relação às pessoas com deficiência. A análise das concepções acerca da deficiência tornou-se um estudo produtivo e indicativo de futuras investigações, a fim de evidenciar a relação existente entre as concepções sobre as pessoas com deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho, gerando legitimação na aplicação das políticas públicas.

Observa-se, no mundo corporativo, o cumprimento frio da lei, pois os gestores costumam se ocupar da inserção de pessoas muito mais do que incluí-las nos postos de trabalho, com a justificativa da dificuldade de se encontrar pessoas com deficiência capacitadas. Assim, tiram dessas pessoas a oportunidade de se desenvolver no ambiente laboral, segregando-as em setores menos importantes na organização, por avaliarem que são indivíduos dotados mais de limitações que potencialidades.

Sendo assim, mesmo havendo discordância de gestores e funcionários acerca da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as organizações estruturam programas de acesso desse grupo, corroborando com a análise de autores que consideram o surgimento da legislação inclusionista um fator essencial para a viabilização de diferentes condições de trabalho para pessoas com deficiência.

Apesar disso, verifica-se a dificuldade de contratação e permanência no emprego das pessoas com deficiência, necessitando de intensa fiscalização para a garantia desse processo, em conformidade com autores que ressaltam que a intensificação das ações fiscais contribuíram para a elevação do processo de inserção desse grupo, graças a cobrança das multas (Ribas, 2008; Caruso, 2007), gerando modificações nas condições de trabalho das pessoas com deficiência. Isso pode ser verificado na análise do Manual de Integração da Empresa, que afirma uma elevação do número de contratações após a instituição das multas em 2004.

Variadas são as ações que legitimam a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral, entretanto, a análise das concepções tornou-se relevante para compreender a maneira como a inserção se estabelece, favorecendo ou não a aceitabilidade das potencialidades das pessoas com deficiência, através da valorização da diversidade ou segregando-as devido as inúmeras limitações.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALVES, Mario Aquino e GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme. *A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações*. Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

AMIRALIAN, Maria Lucia Toledo *et. al.* *Conceituando Deficiência*. Revista de Saúde Pública, v. 34, n. 1, 2000.

AMORIM, Celso. *Os Frágeis Pilares da Nova Ordem*. In: BAUMANN, Renato. (Org.). *O Brasil e a economia global*. Rio de Janeiro: Campinas, 1996.

ANDERSON, David; SWEENEY, Dennis; WILLIAMS, Thomas. *Estatística Aplicada à Administração e Economia*. 2ª Edição. São Paulo: Ed. Thomson, 2002.

ARAÚJO, Janine Placa e SCHMIDT, Andréia. *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](#). v. 12. n. 2, p. 241-254, 2006.

BAHIA, Melissa Santos e SANTOS, Ernani Marques dos. *Práticas Empresariais para a Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso*. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda e MARQUES, Antonio Luiz (orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

BAHIA, Melissa Santos. *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARCELLOS, Ana Paula. *A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais – O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*. Renovar: Rio de Janeiro, 2002.

BARROSO, Luís Roberto (org.). *A Nova Interpretação Constitucional: Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. *Inclusão: Construção na Diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. *A Prática de Responsabilidade Social e a Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência*. In: XXVII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais Eletrônicos. Rio de Janeiro: ENANPAD, 2003.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. *A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Sobre suas Possibilidades nas Organizações de Minas Gerais*. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 8, n. 12, p. 113-114, 2002. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/153/149>. Acesso em janeiro de 2009.

BATISTA, Marcus Welby; ENUMO, Sônia Regina Fiorim. *Inclusão Escolar e Deficiência Mental: Análise da Interação Social Entre Companheiros*. Estudos de Psicologia, v. 9, n. 1, p. 101-111, 2004.

BAUMAN, Zigmunt. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press, 2000

BECK, Ulrich. *O Que é Globalização: Equívocos do Globalismo, Respostas à Globalização*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. *Valor e Capitalismo: Um Ensaio Sobre a Economia Política*. São Paulo: Bional, 1987.

BELLUZZO, Regina Célia Baptista. [Unidades de Informação sob a Ótica da Gestão-Protocolos de Certificação Para o Acesso Universal, 2009](http://cdij.pgr.mpf.gov.br/noticias/palestra_cbbd/T1_A2.pdf). Disponível em http://cdij.pgr.mpf.gov.br/noticias/palestra_cbbd/T1_A2.pdf . Acesso em julho de 2009.

BESTER, Gisela Maria. *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Ações Afirmativas em prol da Inclusão das Pessoas com Deficiências no Mercado de Trabalho*. In: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, n. 6. Curitiba: Academia Brasileira de Direito constitucional, 2004.

BEZERRA, Priscila Silva. *Acessibilidade: Da Obtenção do Lugar à Construção de um Espaço*. Associação Brasileira de Psicologia Social. Rio de Janeiro: ABRAPSO. Anais Eletrônicos, 2007.

BLEISTEIN, Steven J., COX, Karl, VERNER, June. *Requirements Engineering for e-Business Advantage*. Requirements Engineering Journal, v. 11, p. 4-16, 2006.

BREWER, James K. *On the Power of Statistical Tests in the American Educational Research Journal*. American Educational Research Journal, v. 9, n.3, p. 391-401, 1972.

BRITE, Roberta Bezerra; SOBRINHO, Francisco de Paula Nunes. *Análise das Concepções dos Gestores sobre Deficiência em Pessoas que Ocupam Postos de Trabalho em uma Rede de Supermercados no Rio de Janeiro*. In: V Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Anais Eletrônicos. Resende: Seget, 2008.

BRUMER, Anita; PAVEI, Katiuci, MOCELIN, Daniel Gustavo. *Saindo da "escuridão": Perspectivas da Inclusão Social, Econômica, Cultural e Política dos Portadores de Deficiência Visual em Porto Alegre*. Sociologias. São Paulo, ano 6, n. 11, p. 300-327, 2004.

BRYEN, Diane Nelson; POTTS, Blyden B. e CAREY, Allison C. *So You Want To Work? What Employers Say About Job Skills, Recruitment and Hiring Employees Who Rely on AAC*. Augmentative and Alternative Communication, v. 23, n. 2, p. 126-139, 2007.

BUENO, José. Geraldo Silveira. *Crianças com Necessidades Educativas Especiais, Política Educacional e a Formação de Professores: Generalistas ou Especialistas*. Revista Brasileira de Educação Especial, vol. 3. n.5, p. 7-25, 1999.

CAMINO, Cleonice Pereira dos Santos; VIANA, Luciana Maria Maia e LARRAIN, Leoncio RODRIGUEZ, Francisco Camino. *Preconceito Contra Pessoas com Deficiência Física: Uma Análise das Concepções e Práticas que Permeiam o Ambiente Organizacional na Visão dos Profissionais de Recursos Humanos*. In: XXXII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais Eletrônicos. Rio de Janeiro: ENANPAD. 2008

CARDOSO, Ciro Flamarion. *História e Paradigmas Rivais*. In: CARDOSO, Ciro Flamarion e VAINFAS, Ronaldo. *Domínios da História*. Ensaio de teoria e metodologia. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

CARDOSO, Mirian Limoeiro. *Sobre a Teorização do Capitalismo Dependente em Florestan Fernandes*. In: FÁVERO, Osmar (Org.) *Democracia e Educação em Florestan*. São Paulo: Autores Associados, 2005.

CARDOSO, Maria Cecília de Freitas. *Integração Educacional e Comunitária*. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 1, n. 1, p. 89-99, 1992.

CARLSON, Jerry S. e WIEDL, Karl Heinz. *The Dynamic Assessment of Intelligence*. In: HAYWOOD, H. Carl. e TZURIEL, David. (Eds.), *Interactive assessment*. New York: Springer-Verlag, 1992.

CARUSO, Andrea. *Multa? Envia-Me Seis Anões, Por Favor! Um Estudo sobre as Condições Ergonômicas de Trabalho em Postos “Reservados” a Pessoas com Deficiência no Novo Cenário Produtivo do Estado do Rio de Janeiro*. Projeto de Tese. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2007.

CARVALHO, Karina Mesquita de. *Os Desafios da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho*. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda e MARQUES, Antonio Luiz (orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

CARVALHO, Rosita Edler. *Panorama Internacional da Integração: Enfoque Nacional*. Revista Integração, v. 5 n. 11, p. 9-13, 1994.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. *Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso*. Revista de Administração Contemporânea. v.13 número especial. Curitiba, 2009.

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* Tese de Doutorado. Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração. Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda e MARQUES, Antonio Luiz. *Concepções de Deficiência: As Formas de Ver a Deficiência e suas Consequências no Trabalho*. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda e MARQUES, Antonio Luiz (orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antonio Luiz e SCHERER, Flavia Luciane. *Inclusão no Mercado de Trabalho: Um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência*. In: XXVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais eletrônicos. Curitiba: EnANPAD, 2004.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; NEPOMUCENO, Maristela Ferro. *As Crenças e Percepções dos Gerentes e as Possibilidades de Trabalho das Pessoas com Deficiência*. Psicologia em Pesquisa. UFJF. v. 2, n. 01, p. 81-94, 2008.

CASTELAR, Marilda. (Orgs.). *A Inclusão no Trabalho: Desafios e Perspectivas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

CATTANI, Antonio David. (org). *A Outra Economia*. Porto Alegre: Vaz Editores. 2003.

CHALMERS, Alan Francis. *O Que é Ciência Afinal?* São Paulo: Brasiliense, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CIAVATTA, Maria. *O Conhecimento Histórico e o Problema Teórico-Metodológico das Mediações*. In: FRIGOTTO, Gaudêncio e CIAVATTA, Maria. *Teoria e Educação no Labirinto do Capital*. Petrópolis: Vozes, 2001.

CLEMENTE, Carlos Aparício. *Trabalho e Inclusão Social de Portadores de Deficiência*. Osasco: Peres, 2004.

COLLINS, James C.; PORRAS, Jerry I. *Building Your Company's Vision*. Harvard Business Publishing, Review, Boston, v. 74, n. 5, p. 65-77, 1996.

COIMBRA, Cristiane Elias Penido e GOULART, Íris Barbosa. *Análise da Inserção das Pessoas com Deficiência Segundo suas Percepções* In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antonio Luiz. (orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em fevereiro de 2009.

COUTINHO, Luciano Rodrigues de Souza. *Diversidade nas Organizações Brasileiras: Um Exercício de Crítica do Conceito e da Prática Através da Desconstrução*. Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Profissionalizante em Administração, 2006 - IBMEC.

COUTINHO, Carlos Nelson. *A Democracia na Batalha das Idéias e nas Lutas Políticas do Brasil de Hoje*. In: FÁVERO, Osmar e SEMERARO, Giovani. *Democracia e Construção do Público no Pensamento Educacional Brasileiro*. Petrópolis: Vozes, 2002.

COX Jr., Taylor. *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler, 1993.

COX Jr, Taylor e BLAKE, Stacy. *Managing Cultural Diversity: Implication for Organizational Competitiveness*. The Academy of Management Executive, v.5, n.3, p.45-56, 1991.

CROCHIK, J. L. *Preconceito: Indivíduo e Cultura*. 2ª edição. São Paulo: Robe editorial, 1999.

DADFAR, Hossein. GUSTAVSSON, Peter. *Competition by Effective Management of Cultural Diversity*. International Studies of Management & Organization, v.22, p.81-92, 1992.

DANELON, Maria Cristina Tavares de Moraes. *A Inclusão para Além da Inserção: Uma Proposta de Intervenção de Linguagem Funcional*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação – Proped. Mestrado em Educação, 2003.

DECRETO N.º 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>. Acesso em março de 2009.

DEVINNEY, Timothy M.; YIP, George S. e JOHNSON, Gerry. *Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice*. Journal of Management, v. 35 n. 3, p. 718-804, 2009.

DIBBEN, Pauline *et. al.* *Employers and Employees with Disabilities in the UK: Economically Beneficial Relationship?* International Journal of Social Economics, v.29, n.6, p.453-467, 2002.

DIEESE. *A Situação do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Dieese, 2001.

DUBRIN, Andrew J. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

DUPAS, Gilberto. *Economia Global e Exclusão Social*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. 6ª Edição (texto revisado e atualizado). Brasília – 2006 Disponível em <http://www.senado.gov.br/paulopaim/pages/vida/publicacoes/textos/Estatuto%20da%20Pessoa%20com%20Defici%C3%Aancia%20Novo.pdf>. Acesso em setembro de 2009.

APAE EDUCADORA. *A Escola que Buscamos: Proposta Orientadora das Ações Educacionais*. Coordenação Geral de Ivanilde Maria Tíbola. Brasília: Federação Nacional das APAEs, 2001. Disponível em http://www.apabatatais.org.br/downloads/APAE_Educadora1.pdf. Acesso em novembro de 2008.

FELLOWS, Amanda. Zauli. *Diversidade Cultural: Competências para Gerenciá-la*. In: XXIX Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Anais Eletrônicos. Brasília: EnANPAD, 2005.

- FERREIRA, Ademir Antonio, REIS, Ana Carla Fonseca e PEREIRA, Maria Isabel. *Gestão Empresarial: de Taylor aos Nossos Dias*. São Paulo: Pioneira, 1997.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. *Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras*. Revista de Administração de Empresas, v.40, n.3, p.18-25, 2000.
- FLEURY, Afonso Carlos Corrêa e VARGAS, Nilton. *Organização do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1983.
- FRANCA, Inacia Sátiro Xavier de e PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag. *Inclusão Social da Pessoa com Deficiência: Conquistas, Desafios e Implicações para a Enfermagem*. Revista da Escola de Enfermagem. USP, vol.43, n.1, p. 178-185, 2009.
- FRANCA, Inacia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag e BAPTISTA, Rosilene Santos. *Política de Inclusão do Portador de Deficiência: Possibilidades e Limites*. Acta Paulista de Enfermagem, v. 21, n. 1, p. 112-116, 2008.
- FRANÇA, Inacia Sátiro Xavier de e PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag. *Utilitarismo, Pobreza e Desenvolvimento dos Portadores de Deficiência*. Revista Latino-americana de Enfermagem, v. 15, número especial, p. 857-863, 2007.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. *O Enfoque da Dialética Materialista da História na Pesquisa Educacional*. In: FAZENDA, Ivani (org.). *Metodologia da Pesquisa Educacional*. São Paulo: Cortez, 2006.
- GLAT, Rosana e BLANCO, Leila de Macedo Varela. *Educação Especial no Contexto de uma Educação Inclusiva*. In: GLAT, Rosana (org.). *Educação Inclusiva: Cultura e Cotidiano Escolar*. (Coleção Questões atuais em Educação Especial, v. VI). Rio de Janeiro: Editora Sete Letras, 2007.
- GLEESON, Brendan. *Geographies of Disability*. New York: Routledge, 1999.
- GIL, Marta. (Coord.). *Subprograma Nacional para Trabalhadores Portadores de Deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- GOLDMAN, Lucien. *Epistemologia e Filosofia Política*. Lisboa: Editorial Proença, 1978.
- GOSS, David; GOSS, Fiona. e ADAM-SMITH, Derek. *Disability and Employment: a comparative critique of UK legislation*. The International Journal of Human Resource Management, v.11, n.4, p.807-821, 2000.
- GRAMSCI, Antonio. *Marx e a Pedagogia Moderna*. São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1991.
- GRAMSCI, Antonio. *Concepção Dialética da História*. 3ª ed. São Paulo: Civilização Brasileira S. A., 1978.
- GRANGER, Macy. *Accommodating Employees with Disabilities: A Matter of Attitude*. Journal of Managerial Issues, v. 8, p. 78-92, 1996.

HANASHIRO, Airton. *Proposta de Modelo de Gestão de Conhecimento no Piso de Fábrica: Estudo de Caso de Kaizen em uma Empresa do Setor Automobilístico*. Dissertação de Mestrado Pós-graduação em Engenharia Mecânica da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2005.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori e CARVALHO, Sueli Galego de. *Diversidade Cultural: Panorama Atual e Reflexões para a Realidade Brasileira*. Revista Eletrônica de Administração, ed.47, v.11, n.5, 2005. Disponível em http://read.adm.ufrgs.br/edicoes/resumo.php?cod_artigo=244&cod_edicao=17. Acesso em dezembro de 2008.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori e GODOY, Arilda Schmidt. *Um Preâmbulo à Gestão da Diversidade: Da Teoria à Prática*. In: XXVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração. Anais Eletrônicos. Curitiba: EnANPAD, 2004.

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança*. 6ª ed. São Paulo: Loyola, 1996.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. *Um Estudo Sobre a Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho*. In: XXVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração. Anais Eletrônicos. Curitiba: EnANPAD, 2004.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares e BIGNETTI, Luiz Paulo. *A Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho*. IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva. Anais Eletrônicos. Porto Alegre: Cladea, 2002.

HINTON, Cathy A. *The Perceptions of People with Disabilities as to the Effectiveness of the Americans with Disabilities Act*. Journal of Disability Policy Studies, v. 13, n. 4, p. 210 -220, 2003.

HOBBSAWM, Eric. *As Décadas de Crise*. In: HOBBSAWM, Eric. *Era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HODGES-AEBERHARD, Jane. *Affirmative Action in Employment: Recent Court Approaches to a Difficult Concept*. International Labour Review. Geneva, v.138 I.3, 1999.

HUNT, Paul. *A Critical Condition*. In: SHAKESPEARE, T. (Org.). *The disability reader: social science perspective*. London: Cassel, 1998.

IAMAMOTO, Marilda Villela. *Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche. Capital Financeiro e a Questão Social*. São Paulo: Cortez, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE 2000. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/27062003censo.shtm>. Acesso em setembro de 2008.

JACKSON, Susan. E. *et al. Diversity in Decision-making Team. In: GUZZO, Richard A., SALAS, Eduardo (Orgs.). Team Decision Making Effectiveness in Organizations.* San Francisco: Jossey-Bass, 1995.

JAMIESON, David e O'MARA, Julie. *Managing Workforce 2000.* San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

JANNUZZI, Gilberta S. de Martino. *A Educação do Deficiente no Brasil: Dos Primórdios ao Início do Século XXI.* 2ª ed. São Paulo: Autores Associados, 2004.

JONES, Melanie K.; LATREILLE, Paul L. e SLOANE, Peter J. *Disability, Gender, and the British Labour Market.* Oxford Economic Papers, v. 58, n. 3, p. 407–449, 2006

KLEIN, Madalena. *Novos Textos e Novos Atores na Formação Profissional para Surdos: Rupturas ou Permanências?* Revista Brasileira de Educação, v.11, n.33, p.435-449, 2006.

KOSIK, Karel. *Dialética do Concreto.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KOTLER, Philip e KELLER, Kevin Lane. *Administração de Marketing: A Bíblia do Marketing.* 12ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2006.

KUENZER, Acácia Z. *Pedagogia da Fábrica: As Relações de Produção e a Educação do Trabalhador.* 4ª ed. São Paulo: Editora Cortez, 1995.

KUHN, Thomas Samuel. *A Estrutura das Revoluções Científicas.* 5ª ed. São Paulo: Perspectiva, 1998.

LEI Nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em dezembro de 2008.

LEI Nº 8.069 de 13 de julho de 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em fevereiro de 2009.

LEI Nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em janeiro de 2009.

LEI Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em fevereiro de 2009.

LEI Nº 10.216 de 06 de abril de 2001. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em fevereiro de 2009.

LEITE, Márcia de Paulo. *O Futuro do Trabalho: Novas Tecnologias e Subjetividade Operária.* São Paulo: Scritta, 1994.

LEITE, Márcia de Paulo. *O Modelo Sueco de Relações de Trabalho. In: LEITE, Márcia de Paulo e SILVA, Roque Aparecido da (Org.). Modernização tecnológica: relações de trabalho e práticas de resistência.* São Paulo: IGLU, 1991.

LEME, Rogério. *Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

LINO, Michelle Villaca e CUNHA, Ana Cristina Barros da. *Uma Questão de Cotas? Como Pessoas com Deficiência Percebem sua Inserção no Mercado de Trabalho com Base em Políticas Públicas de Inclusão*. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, v. 3, n. 1, p. 1-137, 2008.

LISBÔA, Maria Silvia do Amaral. *Diversidade Cultural: Impactos e Implicações para os Resultados dos Grupos de Trabalho*. *Revista Symposium - Ano 1*, n. 1, 2007.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência*. São Paulo: LTr, 2006.

LOSURDO, Domenico. *Contra-História do Liberalismo*. São Paulo: Idéias e Letras, 2006.

LÖWY, Michael. *As Aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen: Marxismo e Positivismo na Sociologia do Conhecimento*. São Paulo: Busca Vida, 1987.

LÖWY, Michael. *Método Dialético e Teoria Política*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

LUKÁCS, George. *Ontologia del Ser Social: El Trabajo*. Buenos Aires: Herramienta, 2004.

MACMILLAN-CAPEHART, Amy M. *Configurational Framework for Diversity: Socialization and Culture*. *Personnel Review*, v. 34, n. 4, p. 488-503, 2004.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. *Os Direitos à Diferença na Igualdade dos Direitos: Questões sobre a Inclusão Escolar de Pessoas Com e Sem Deficiências*. In: BATISTA, Cristina Abranches Mota (Coord) *Ética da Inclusão*. Belo Horizonte: Armazém das Idéias, 2004.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. *Integração X Inclusão: Educação Para Todos*. *Pátio Revista Pedagógica*, ano 2, n. 5, 1998.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. *A Integração de Pessoas com Deficiência: Contribuições para a Reflexão sobre o Tema*. São Paulo: Memmon, 1997.

MANUAL DE INTEGRAÇÃO DA EMPRESA. Supermercados Mundial, 2008.

MARCHESI, Álvaro; ECHEITA, Geraldo, MARTÍN, Elena. *A Avaliação da Integração*. In: COLL, César; MARCHESI, Álvaro; PALACIOS, Jesús. (Orgs.). *Desenvolvimento psicológico e educação: necessidades educativas especiais e aprendizagem escolar*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

MARCONDES, Danilo. *Iniciação a História da Filosofia: Dos Pré-Socráticos a Wittgenstein*. 7ªed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

- MARCUSE, H. *A Ideologia da Sociedade Industrial*. Rio de Janeiro, Zahar, 1973
- MARQUES, Luciana Pacheco e OLIVEIRA, Fernanda Dias de. *Inclusão: Os Sentidos nas/das Dissertações e Teses*. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação. Anais Eletrônicos. Poços de Caldas: ANPED, 2003.
- MARTINEZ, Victor de Laz Paz Richarte. *Gestão da Diversidade e Pessoas com Deficiência: Percepção dos Gestores e Empregados sobre os Impactos da Lei de Cotas*. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, 2008.
- MARTINS, Carlos Eduardo. *Superexplotación del Trabajo y Acumulación de Capital: Reflexiones Teórico- Metodológicas para una Economía Política de la Dependencia*. Problemas del Desarrollo: Revista Latinoamericana de Economía, México, nº 123, v. 31, p.33-54, 2000.
- MARX, Karl. *O Capital*. São Paulo: Editora Abril Cultural, 1983.
- _____. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Lisboa: Edições 70, 1964.
- MATTOSO, Jorge. *A Desordem do Trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. *A Pessoa Portadora de Deficiência e o Mercado de Trabalho*. In: *Justitia*, n.195. São Paulo: Ministério Público do Estado de São Paulo, 2001.
- MÉSZÁROS, István. *A Teoria da Alienação*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- _____. *O Desafio e o Fardo do Tempo Histórico*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- MORGAN, Gareth. *Imagens da Organização*. 1ª ed. 12ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. *Teoria das Organizações: Evolução e Crítica*. 2ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.
- MOURA, Maria Lucia Seidl. *Norma, Desvio, Estigma e Excepcionalidade: Algumas Reflexões sobre a Deficiência Mental*. Revista Brasileira de Educação Especial, v.2, n.4, p. 19-27, 1996.
- MYERS, Aaron. *O Valor da Diversidade Racial nas Empresas*. Estudos Afro-Asiáticos, v.25, n.3, p.483-515, 2003.
- NABUCO, Maria Regina e CARVALHO NETO, Antônio. *Relações de Trabalho Contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT, 1999.
- NÉRI, Marcelo *et al.*, *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.
- NEWMAN, Meredith A. *Sex, Race, and Affirmative Action: An Uneasy Alliance*. Public Productivity and Management Review. San Francisco: Political Science, v.20, I.3, 1997.

NOBLE, Margaret. *Teaching and Learning for Employability*. In: FRY, Heather; KETTERIDGE, Steve; MARSHALL, Stephanie. (eds.). *Handbook for Teaching and Learning in Higher Education*. London: Kogan Page. 1999.

NUNES, Leila Regina d'Oliveira de Paula e NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula. III Seminário Nacional de Pesquisa em Educação Especial: Diálogo e Pluralidade, Anais, São Paulo, 27 a 29 de agosto 2007.

NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula; CARUSO, Andrea; ABSALÃO, Carlos Alberto; CASTELÕES, Danielle; BRITE, Roberta Bezerra. *Concepções de Deficiência para Gestores de uma Rede de Supermercados: relatório de um survey*. XV Congresso Brasileiro de Ergonomia, Anais. Porto Seguro: Abergó, 2008.

O'DONNELL, Guillermo. *Anotações para uma Teoria do Estado I e II*. Revista de Cultura e Política. São Paulo, CEDEC: Paz e Terra, 1981.

PACHECO, Helen de Paula. *Comunicação Organizacional: Sua Funcionalidade dentro da Gestão da Diversidade nas Empresas*. Revista Estado de Minas Gerais – Economia, n. 42, p. 30, 2001.

PASQUALI, Luiz. *Testes Referentes a Constructo: Teoria e Modelo de Construção*. In: PASQUALI, Luiz (Org.), *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM, IBAPP, 1999.

PASTORE, José. *Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Ray. *Anatomia da Diferença: Normalidade, Deficiência e Outras Invenções*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

PESSOTI, Isaías. *Deficiência Mental: Da Superstição à Ciência*. São Paulo: EDUSP, 1984.

POCHMANN, Marcio. *O Emprego na Globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

POCHMANN, Marcio. *O Emprego na Globalização: A Nova Divisão Internacional do Trabalho e os Caminhos que o Brasil Escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

PORTO, Marcelo Antoniazzi. *Missão e Visão Organizacional: Orientações para a sua Concepção*, 2000. Disponível em <http://professormurara.files.wordpress.com/2008/08/missaoevisao.pdf>. Acesso em abril de 2009.

QUARESMA, Regina. *Comentários à Legislação Constitucional Aplicável às Pessoas Portadoras de Deficiência*. Revista Diálogo Jurídico. n. 14, 2002.

QUINTÃO, Denise Teresinha da Rosa. *Algumas Reflexões sobre a Pessoa Portadora de Deficiência e sua Relação com o Social*. Psicologia & Sociedade, v. 17, n. 1, p. 75-80, 2005.

PLETSCH, Márcia Denise. *Repensando a Inclusão Escolar de Pessoas com Deficiência Mental: Diretrizes Políticas, Currículo e Práticas Pedagógicas*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2009.

RAINHO, Maria Alice Ferruccio e CAULLIRAUX, Heitor Mansur. *Papel da Cultura Organizacional na Implantação de Sistemas Integrados de Gestão: uma abordagem sobre resistência a mudanças*. XXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção - Ouro Preto, MG - outubro de 2003. Disponível em <http://www.gpi.ufrj.br/pdfs/artigos>. Acesso em fevereiro de 2009.

REBELO, Paulo. *A Pessoa com Deficiência e o Trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RENAULD, V. Bernadette. *Les Discriminations Positives*. In: Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme, 1997, p. 425-460.

RIBAS, João. *Por que Empregar Pessoas com Deficiência?* In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antonio Luiz (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Paraná: Juruá Editora, 2008.

RIBAS, João Batista Cintra. *O Que são Pessoas Deficientes*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

RIBEIRO, Marcelo Afonso e RIBEIRO, Flávio. *Gestão Organizacional da Diversidade: Estudo de Caso de Um Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência*. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antonio Luiz (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Paraná: Juruá Editora, 2008.

RICHARD, Orlando C.; BARNETT, Tim; DWYER, Sean e CHADWICK, Ken. *Cultural Diversity in Management, Firm Performance and the Moderating Role of Entrepreneurial Orientation Dimensions*. The Academy of Management Journal, v. 47, n. 2, p. 255-266, 2004.

RICE, Fred S.; NAKAYAMA, Shoji e HEISER, David P. *The Accommodating Workplace: Making Room for Sensory Disable Employees*. Journal of Industrial Technology, v. 20, n. 1, 2004.

ROSA, Enio Rodrigues da; CARDOSO, André Maria Filomena; CABRAL, Nelson. *Pessoa com Deficiência: Reformulando Conceitos e Valores*. 1ª ed. Cascavel: Governo Municipal de Cascavel, 2003.

ROSENTHAL, Robert. *Meta-analytic Procedures for Social Research*. Beverly Hills, CA: Sage, 1984.

ROSNOW, Ralph L. *Paradigms in Transition: The Methodology of Social Inquiry*. New York: Oxford University Press, 1981.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos*. 5ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997, 2002 e 2003.

SINGER, Paul. *A Crise das Relações de Trabalho*. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio. *Relações de Trabalho Contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT, 1999.

SIPERSTEIN, Gary. N., LEFFERT, James S., e WIDAMAN, Keith. *Social Behavior and the Social Acceptance and Rejection of Children with Mental Retardation*. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, v. 31, n. 4, p. 271-281, 1996.

SMITH, Theresa. *Diversity and Disability: Exploring the Experiences of Vision Impaired People in the Workplace*. *Equal Opportunities International*, v.21, n.8. p. 59-72, 2002.

SOUZA, Liana Estela Merladete de e FOSSA, Maria Ivete Trevisan. *Comunicando com Relações Públicas: Uma Proposta de Comunicação Estratégica para o Fortalecimento do Comprometimento Organizacional*. *UNIrevista*, v. 1, n. 3, 2006.

SUZANO, Janayna de Cássia Coelho *et. al.* *Análise da Produção Acadêmica Nacional dos Últimos 20 Anos sobre a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho*. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antonio Luiz (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Paraná: Juruá Editora, 2008.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. *O Desenvolvimento de uma Escala de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho da Pessoa com Deficiência*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências. Universidade Estadual Paulista, 2007.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. *O Que os Empregadores Pensam sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência?* *Revista Brasileira de Educação Especial*, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. *Em Busca de Novas Expectativas de Trabalho para o Portador de Deficiência Mental*. In: MARQUEZINE, Maria Cristina et al. (Orgs.) *Inclusão*. Londrina: Eduel, 2003, p. 323-330.

TONET, Ivo. *A Emancipação Humana na Perspectiva Marxista*. In: *Educação, Cidadania e Emancipação Humana*. Ijuí, RS: Editora Unijui, 2005.

TRAGTENBERG, Maurício. *Burocracia e Ideologia*. São Paulo, Ática, 1985.

UNESCO. *Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais*, 1994. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139394por.pdf>. Acesso em novembro de 2008.

UPPAL, Sharanjit. *Disability, Workplace Characteristics and Job Satisfaction*. International Journal of Manpower, v.26, n.4, p. 336-349, 2005.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. *A Globalização e as Relações de Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.

WERNECK, Claudia. *Sociedade Inclusiva. Quem Cabe no seu TODOS?* Rio de Janeiro: WVA, 1999.

WILTON, Robert e SCHUER, Stephanie. *Towards Socio-spatial Inclusion? Disabled People, Neoliberalism and the Contemporary Labour Market*. Blackwell Publishing, v.38, n.2, p.186-195, 2006.

WOLF, Montrose Madison. *Social validity: The Case for Subjective Measurement or How Applied Behavior Analysis is Finding its Heart*. Journal of Applied Behavior Analysis, v. 11, n. 2, p. 203 – 214, 1978.

WOODHAMS, Carol e DANIELI, Ardha. *Disability and Diversity – A Difference too Far?* Emerald Group Publishing Limited. Personnel Review, v. 29 n.3, p. 402-417, 2000.

ANEXOS

A seguir serão evidenciadas as tabelas referentes aos resultados verificados nos blocos de asserções em relação a cada subgrupo de gerentes e ao total de respondentes.

Tabela 15: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção Espiritual.

Espiritual (Q1-Q3)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	20	0,3922	16	0,2807	18	0,3830	16	0,2963	14	0,2456	84	0,3158
2	5	0,0980	5	0,0877	2	0,0426	4	0,0741	9	0,1579	25	0,0940
3	4	0,0784	10	0,1754	10	0,2128	13	0,2407	5	0,0877	42	0,1579
4	6	0,1176	4	0,0702	6	0,1277	7	0,1296	7	0,1228	30	0,1128
5	8	0,1569	4	0,0702	4	0,0851	6	0,1111	10	0,1754	32	0,1203
6	8	0,1569	18	0,3158	7	0,1489	8	0,1481	12	0,2105	53	0,1992
Total	51	1,0000	57	1,0000	47	1,0000	54	1,0000	57	1,0000	266	1,0000

Tabela 16: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada nos pressupostos de Normalidade.

Normalidade (Q4-Q8)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	21	0,2471	23	0,2421	16	0,2000	20	0,2222	33	0,3511	113	0,2545
2	9	0,1059	13	0,1368	13	0,1625	13	0,1444	24	0,2553	72	0,1622
3	14	0,1647	9	0,0947	13	0,1625	16	0,1778	7	0,0745	59	0,1329
4	24	0,2824	30	0,3158	26	0,3250	18	0,2000	19	0,2021	117	0,2635
5	3	0,0353	7	0,0737	7	0,0875	9	0,1000	6	0,0638	32	0,0721
6	14	0,1647	13	0,1368	5	0,0625	14	0,1556	5	0,0532	51	0,1149
Total	85	1,0000	95	1,0000	80	1,0000	90	1,0000	94	1,0000	444	1,0000

Tabela 17: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada na Inclusão.

Inclusão (Q9-Q10)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	0	0,0000	4	0,1053	1	0,0313	3	0,0833	2	0,0526	10	0,0562
2	2	0,0588	2	0,0526	0	0,0000	4	0,1111	1	0,0263	9	0,0506
3	0	0,0000	5	0,1316	0	0,0000	1	0,0278	0	0,0000	6	0,0337
4	4	0,1176	3	0,0789	8	0,2500	2	0,0556	1	0,0263	18	0,1011
5	10	0,2941	9	0,2368	11	0,3438	15	0,4167	13	0,3421	58	0,3258
6	18	0,5294	15	0,3947	12	0,3750	11	0,3056	21	0,5526	77	0,4326
Total	34	1,0000	38	1,0000	32	1,0000	36	1,0000	38	1,0000	178	1,0000

Tabela 18: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada no Desempenho.

Desempenho (Q11-Q15)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	59	0,6941	45	0,4787	41	0,5125	46	0,5111	73	0,7684	264	0,5946
2	15	0,1765	16	0,1702	17	0,2125	24	0,2667	13	0,1368	85	0,1914
3	7	0,0824	8	0,0851	17	0,2125	14	0,1556	4	0,0421	50	0,1126
4	0	0,0000	8	0,0851	4	0,0500	4	0,0444	2	0,0211	18	0,0405
5	0	0,0000	6	0,0638	1	0,0125	0	0,0000	2	0,0211	9	0,0203
6	4	0,0471	11	0,1170	0	0,0000	2	0,0222	1	0,0105	18	0,0405
Total	85	1,0000	94	1,0000	80	1,0000	90	1,0000	95	1,0000	444	1,0000

Tabela 19: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada nos Benefícios de Contratação.

Contratação (Q16-Q18)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	0	0,0000	1	0,0175	0	0,0000	5	0,0926	0	0,0000	6	0,0225
2	0	0,0000	0	0,0000	0	0,0000	0	0,0000	0	0,0000	0	0,0000
3	3	0,0588	2	0,0351	0	0,0000	1	0,0185	0	0,0000	6	0,0225
4	4	0,0784	6	0,1053	4	0,0833	5	0,0926	1	0,0175	20	0,0749
5	11	0,2157	12	0,2105	17	0,3542	16	0,2963	16	0,2807	72	0,2697
6	33	0,6471	36	0,6316	27	0,5625	27	0,5000	40	0,7018	163	0,6105
Total	51	1,0000	57	1,0000	48	1,0000	54	1,0000	57	1,0000	267	1,0000

Tabela 20: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada no Vínculo.

Vínculo (Q19-Q20)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	1	0,0294	5	0,1351	1	0,0313	1	0,0278	0	0,0000	8	0,0452
2	0	0,0000	2	0,0541	3	0,0938	2	0,0556	0	0,0000	7	0,0395
3	3	0,0882	4	0,1081	5	0,1563	4	0,1111	4	0,1053	20	0,1130
4	5	0,1471	8	0,2162	9	0,2813	12	0,3333	4	0,1053	38	0,2147
5	9	0,2647	7	0,1892	5	0,1563	8	0,2222	11	0,2895	40	0,2260
6	16	0,4706	11	0,2973	9	0,2813	9	0,2500	19	0,5000	64	0,3616
Total	34	1,0000	37	1,0000	32	1,0000	36	1,0000	38	1,0000	177	1,0000

Tabela 21: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à Concepção baseada na Necessidade de Treinamento.

Treinamento (Q20-Q22)	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total	%
1	4	0,0784	9	0,1579	4	0,0833	3	0,0556	1	0,0175	21	0,0787
2	0	0,0000	2	0,0351	2	0,0417	1	0,0185	0	0,0000	5	0,0187
3	1	0,0196	5	0,0877	4	0,0833	4	0,0741	6	0,1053	20	0,0749
4	5	0,0980	10	0,1754	12	0,2500	16	0,2963	8	0,1404	51	0,1910
5	17	0,3333	11	0,1930	6	0,1250	15	0,2778	18	0,3158	67	0,2509
6	24	0,4706	20	0,3509	20	0,4167	15	0,2778	24	0,4211	103	0,3858
Total	34	1,0000	38	1,0000	32	1,0000	36	1,0000	38	1,0000	178	1,0000

A seguir serão explicitadas tabelas referentes aos resultados verificados em cada asserção em relação a cada subgrupo de gerentes e ao total de respondentes.

Tabela 22: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 1.

Q1	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	6	0,3529	6	0,3158	7	0,4375	6	0,3333	2	0,1053	27
2		0,0000	1	0,0526		0,0000	1	0,0556	3	0,1579	5
3	3	0,1765	3	0,1579	3	0,1875	4	0,2222	1	0,0526	14
4	2	0,1176	2	0,1053	3	0,1875	3	0,1667	3	0,1579	13
5	4	0,2353	1	0,0526	1	0,0625	2	0,1111	5	0,2632	13
6	2	0,1176	6	0,3158	2	0,1250	2	0,1111	5	0,2632	17
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 23: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 2.

Q2	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	9	0,5294	7	0,3684	10	0,6250	7	0,3889	10	0,5263	43
2	5	0,2941	3	0,1579	2	0,1250	2	0,1111	4	0,2105	16
3	1	0,0588	6	0,3158	3	0,1875	4	0,2222	3	0,1579	17
4		0,0000	1	0,0526	1	0,0625	3	0,1667	2	0,1053	7
5	1	0,0588		0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	1
6	1	0,0588	2	0,1053		0,0000	2	0,1111		0,0000	5
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 24: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 3.

Q3	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	5	0,2941	3	0,1579	1	0,0667	3	0,1667	2	0,1053	14
2		0,0000	1	0,0526		0,0000	1	0,0556	2	0,1053	4
3		0,0000	1	0,0526	4	0,2667	5	0,2778	1	0,0526	11
4	4	0,2353	1	0,0526	2	0,1333	1	0,0556	2	0,1053	10
5	3	0,1765	3	0,1579	3	0,2000	4	0,2222	5	0,2632	18
6	5	0,2941	10	0,5263	5	0,3333	4	0,2222	7	0,3684	31
Total	17	1,0000	19	1,0000	15	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	88

Tabela 25: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 4.

Q4	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	1	0,0588	3	0,1579	3	0,1875	3	0,1667	2	0,1053	12
2	2	0,1176		0,0000	1	0,0625	2	0,1111	3	0,1579	8
3	2	0,1176	2	0,1053	1	0,0625	1	0,0556	3	0,1579	9
4	7	0,4118	8	0,4211	6	0,3750	4	0,2222	6	0,3158	31
5		0,0000		0,0000	3	0,1875	1	0,0556	2	0,1053	6
6	5	0,2941	6	0,3158	2	0,1250	7	0,3889	3	0,1579	23
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 26: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 5.

Q5	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	4	0,2353	3	0,1579	2	0,1250	2	0,1111	3	0,1579	14
2	2	0,1176	2	0,1053		0,0000	1	0,0556	6	0,3158	11
3	2	0,1176	2	0,1053		0,0000	2	0,1111	1	0,0526	7
4	5	0,2941	9	0,4737	12	0,7500	6	0,3333	7	0,3684	39
5	1	0,0588		0,0000	2	0,1250	5	0,2778	2	0,1053	10
6	3	0,1765	3	0,1579		0,0000	2	0,1111		0,0000	8
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 27: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 6.

Q6	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	3	0,1765	6	0,3158	2	0,1250	5	0,2778	8	0,4211	24
2	1	0,0588	1	0,0526	5	0,3125	1	0,0556	5	0,2632	13
3	6	0,3529	1	0,0526	2	0,1250	5	0,2778		0,0000	14
4	5	0,2941	6	0,3158	3	0,1875	3	0,1667	4	0,2105	21
5	1	0,0588	2	0,1053	1	0,0625		0,0000	1	0,0526	5
6	1	0,0588	3	0,1579	3	0,1875	4	0,2222	1	0,0526	12

Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89
--------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------

Tabela 28: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 7.

Q7	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	5	0,2941	5	0,2632	3	0,1875	2	0,1111	9	0,5000	24
2		0,0000	4	0,2105	2	0,1250	7	0,3889	5	0,2778	18
3	1	0,0588	3	0,1579	5	0,3125	3	0,1667	2	0,1111	14
4	6	0,3529	4	0,2105	5	0,3125	3	0,1667	1	0,0556	19
5	1	0,0588	2	0,1053	1	0,0625	2	0,1111	1	0,0556	7
6	4	0,2353	1	0,0526		0,0000	1	0,0556		0,0000	6
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	18	1,0000	88

Tabela 29: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 8.

Q8	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	8	0,4706	6	0,3158	6	0,3750	8	0,4444	11	0,5789	39
2	4	0,2353	6	0,3158	5	0,3125	2	0,1111	5	0,2632	22
3	3	0,1765	1	0,0526	5	0,3125	5	0,2778	1	0,0526	15
4	1	0,0588	3	0,1579		0,0000	2	0,1111	1	0,0526	7
5		0,0000	3	0,1579		0,0000	1	0,0556		0,0000	4
6	1	0,0588		0,0000		0,0000		0,0000	1	0,0526	2
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 30: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 9.

Q9	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1		0,0000	3	0,1579		0,0000	1	0,0556	1	0,0526	5
2	1	0,0588		0,0000		0,0000	3	0,1667	1	0,0526	5
3		0,0000	3	0,1579		0,0000	1	0,0556		0,0000	4

4	2	0,1176	2	0,1053	4	0,2500		0,0000		0,0000	8
5	6	0,3529	5	0,2632	6	0,3750	8	0,4444	8	0,4211	33
6	8	0,4706	6	0,3158	6	0,3750	5	0,2778	9	0,4737	34
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 31: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 10.

Q10	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1		0,0000	1	0,0526	1	0,0625	2	0,1111	1	0,0526	5
2	1	0,0588	2	0,1053		0,0000	1	0,0556		0,0000	4
3		0,0000	2	0,1053		0,0000		0,0000		0,0000	2
4	2	0,1176	1	0,0526	4	0,2500	2	0,1111	1	0,0526	10
5	4	0,2353	4	0,2105	5	0,3125	7	0,3889	5	0,2632	25
6	10	0,5882	9	0,4737	6	0,3750	6	0,3333	12	0,6316	43
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 32: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 11.

Q11	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	11	0,6471	5	0,2778	8	0,5000	6	0,3333	15	0,7895	45
2	3	0,1765	3	0,1667	1	0,0625	7	0,3889	2	0,1053	16
3	1	0,0588	4	0,2222	3	0,1875	3	0,1667	1	0,0526	12
4		0,0000		0,0000	3	0,1875	2	0,1111	1	0,0526	6
5		0,0000	3	0,1667	1	0,0625		0,0000		0,0000	4
6	2	0,1176	3	0,1667		0,0000		0,0000		0,0000	5
Total	17	1,0000	18	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	88

Tabela 33: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 12.

Q12	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	10	0,5882	11	0,5789	9	0,5625	9	0,5000	13	0,6842	52

2	2	0,1176	4	0,2105	3	0,1875	4	0,2222	3	0,1579	16
3	3	0,1765		0,0000	4	0,2500	3	0,1667		0,0000	10
4		0,0000	1	0,0526		0,0000	1	0,0556	1	0,0526	3
5		0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	1	0,0526	1
6	2	0,1176	3	0,1579		0,0000	1	0,0556	1	0,0526	7
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 34: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 13.

Q13	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	12	0,7059	7	0,3684	8	0,5000	9	0,5000	13	0,6842	49
2	4	0,2353	4	0,2105	4	0,2500	4	0,2222	5	0,2632	21
3	1	0,0588	1	0,0526	4	0,2500	4	0,2222	1	0,0526	11
4		0,0000	3	0,1579		0,0000	1	0,0556		0,0000	4
5		0,0000	2	0,1053		0,0000		0,0000		0,0000	2
6		0,0000	2	0,1053		0,0000		0,0000		0,0000	2
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 35: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 14.

Q14	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	12	0,7059	12	0,6316	8	0,5000	13	0,7222	17	0,8947	62
2	4	0,2353	3	0,1579	6	0,3750	4	0,2222	1	0,0526	18
3	1	0,0588	1	0,0526	2	0,1250	1	0,0556	1	0,0526	6
4		0,0000	1	0,0526		0,0000		0,0000		0,0000	1
6		0,0000	2	0,1053		0,0000		0,0000		0,0000	2
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 36: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 15.

Q15	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	14	0,8235	10	0,5263	8	0,5000	9	0,5000	15	0,7895	56
2	2	0,1176	2	0,1053	3	0,1875	5	0,2778	2	0,1053	14
3	1	0,0588	2	0,1053	4	0,2500	3	0,1667	1	0,0526	11
4		0,0000	3	0,1579	1	0,0625		0,0000		0,0000	4
5		0,0000	1	0,0526		0,0000		0,0000	1	0,0526	2
6		0,0000	1	0,0526		0,0000	1	0,0556		0,0000	2
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 37: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 16.

Q16	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1		0,0000	1	0,0526		0,0000	1	0,0556		0,0000	2
3		0,0000		0,0000		0,0000	1	0,0556		0,0000	1
4	1	0,0588	2	0,1053	1	0,0625		0,0000		0,0000	4
5	5	0,2941	5	0,2632	7	0,4375	6	0,3333	5	0,2632	28
6	11	0,6471	11	0,5789	8	0,5000	10	0,5556	14	0,7368	54
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 38: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 17.

Q17	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1		0,0000		0,0000		0,0000	2	0,1111		0,0000	2
3	1	0,0588		0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	1
4	2	0,1176	2	0,1053	1	0,0625	2	0,1111	1	0,0526	8
5	2	0,1176	3	0,1579	4	0,2500	5	0,2778	5	0,2632	19
6	12	0,7059	14	0,7368	11	0,6875	9	0,5000	13	0,6842	59
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 39: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 18.

Q18	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1		0,0000		0,0000		0,0000	2	0,1111		0,0000	2
3	2	0,1176	2	0,1053		0,0000		0,0000		0,0000	4
4	1	0,0588	2	0,1053	2	0,1250	3	0,1667		0,0000	8
5	4	0,2353	4	0,2105	6	0,3750	5	0,2778	6	0,3158	25
6	10	0,5882	11	0,5789	8	0,5000	8	0,4444	13	0,6842	50
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 40: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 19.

Q19	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1		0,0000	2	0,1111		0,0000		0,0000		0,0000	2
2		0,0000	1	0,0556	1	0,0625	1	0,0556		0,0000	3
3	2	0,1176	2	0,1111	2	0,1250	3	0,1667	2	0,1053	11
4	4	0,2353	3	0,1667	3	0,1875	6	0,3333	3	0,1579	19
5	3	0,1765	4	0,2222	3	0,1875	4	0,2222	3	0,1579	17
6	8	0,4706	6	0,3333	7	0,4375	4	0,2222	11	0,5789	36
Total	17	1,0000	18	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	88

Tabela 41: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 20.

Q20	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	1	0,0588	3	0,1579	1	0,0625	1	0,0556		0,0000	6
2		0,0000	1	0,0526	2	0,1250	1	0,0556		0,0000	4
3	1	0,0588	2	0,1053	3	0,1875	1	0,0556	2	0,1053	9
4	1	0,0588	5	0,2632	6	0,3750	6	0,3333	1	0,0526	19
5	6	0,3529	3	0,1579	2	0,1250	4	0,2222	8	0,4211	23
6	8	0,4706	5	0,2632	2	0,1250	5	0,2778	8	0,4211	28

Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89
--------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------

Tabela 42: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 21.

Q21	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	1	0,0588	2	0,1053	1	0,0625	1	0,0556		0,0000	5
3		0,0000	2	0,1053		0,0000	2	0,1111	2	0,1053	6
4	2	0,1176	3	0,1579	4	0,2500	6	0,3333	2	0,1053	17
5	6	0,3529	4	0,2105	2	0,1250	4	0,2222	6	0,3158	22
6	8	0,4706	8	0,4211	9	0,5625	5	0,2778	9	0,4737	39
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 43: Porcentagem de respostas referente a cada item da Escala Likert do Inventário de Concepções, para o total de respondentes e para cada subgrupo de gerentes em relação à asserção 22.

Q22	GG	%	GM	%	GS	%	GP	%	RH	%	Total
1	2	0,1176	4	0,2105	2	0,1250	1	0,0556	1	0,0526	10
2		0,0000	1	0,0526		0,0000		0,0000		0,0000	1
3		0,0000	1	0,0526	1	0,0625	1	0,0556	2	0,1053	5
4	2	0,1176	2	0,1053	2	0,1250	4	0,2222	5	0,2632	15
5	5	0,2941	4	0,2105	2	0,1250	7	0,3889	4	0,2105	22
6	8	0,4706	7	0,3684	9	0,5625	5	0,2778	7	0,3684	36
Total	17	1,0000	19	1,0000	16	1,0000	18	1,0000	19	1,0000	89

Tabela 44: Matriz de Correlação

Correlação	TEMPO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
TEMPO	1,00	0,29	0,22	0,07	-0,06	-0,07	-0,06	-0,03	-0,01	0,03	0,08	0,01	0,23	0,13	-0,02	0,07	0,04	0,13	0,17	0,08	0,07	0,14	0,11
Q1	0,29	1,00	0,49	0,13	0,05	0,05	0,12	0,06	0,14	0,22	0,33	-0,14	0,02	0,05	-0,09	0,07	0,15	0,23	0,23	0,01	-0,06	0,06	0,12
Q2	0,22	0,49	1,00	0,03	0,08	0,09	0,26	0,09	0,17	-0,10	0,06	0,08	0,39	0,30	0,23	0,18	0,04	0,04	0,10	-0,19	-0,15	0,07	0,02
Q3	0,07	0,13	0,03	1,00	-0,06	0,04	-0,01	-0,08	-0,11	0,10	0,21	0,08	0,02	-0,02	-0,02	0,04	0,33	0,14	0,19	0,08	0,21	0,24	0,20
Q4	-0,06	0,05	0,08	-0,06	1,00	0,28	0,13	0,13	0,19	0,12	-0,09	0,05	-0,06	0,00	-0,22	-0,05	-0,11	-0,14	-0,11	0,04	0,02	0,08	0,23
Q5	-0,07	0,05	0,09	0,04	0,28	1,00	0,35	0,30	0,28	0,08	-0,02	0,10	0,02	0,15	-0,03	0,14	-0,01	-0,01	-0,03	0,15	0,15	0,05	0,16
Q6	-0,06	0,12	0,26	-0,01	0,13	0,35	1,00	0,15	0,22	0,04	-0,02	0,11	0,13	0,09	0,15	0,26	0,08	0,10	0,08	0,00	-0,07	0,17	0,21
Q7	-0,03	0,06	0,09	-0,08	0,13	0,30	0,15	1,00	0,41	0,13	0,12	0,21	0,10	0,03	0,06	0,17	-0,09	0,05	-0,05	-0,12	0,02	-0,01	0,03
Q8	-0,01	0,14	0,17	-0,11	0,19	0,28	0,22	0,41	1,00	-0,04	0,06	0,31	0,09	0,23	0,18	0,22	-0,16	0,09	-0,02	-0,28	-0,15	0,09	0,10
Q9	0,03	0,22	-0,10	0,10	0,12	0,08	0,04	0,13	-0,04	1,00	0,57	-0,20	-0,17	-0,42	-0,40	-0,02	0,05	0,06	0,01	0,16	0,05	0,18	0,30
Q10	0,08	0,33	0,06	0,21	-0,09	-0,02	-0,02	0,12	0,06	0,57	1,00	-0,02	0,09	-0,14	-0,11	0,01	0,24	0,18	0,17	-0,11	0,00	0,27	0,15
Q11	0,01	-0,14	0,08	0,08	0,05	0,10	0,11	0,21	0,31	-0,20	-0,02	1,00	0,31	0,53	0,44	0,24	-0,17	-0,03	-0,03	-0,32	-0,15	-0,09	-0,26
Q12	0,23	0,02	0,39	0,02	-0,06	0,02	0,13	0,10	0,09	-0,17	0,09	0,31	1,00	0,50	0,50	0,33	0,02	0,06	0,06	-0,13	0,02	0,09	-0,18
Q13	0,13	0,05	0,30	-0,02	0,00	0,15	0,09	0,03	0,23	-0,42	-0,14	0,53	0,50	1,00	0,68	0,41	-0,07	-0,04	0,01	-0,26	-0,13	-0,06	-0,28
Q14	-0,02	-0,09	0,23	-0,02	-0,22	-0,03	0,15	0,06	0,18	-0,40	-0,11	0,44	0,50	0,68	1,00	0,31	-0,15	-0,08	-0,12	-0,33	-0,19	0,00	-0,31
Q15	0,07	0,07	0,18	0,04	-0,05	0,14	0,26	0,17	0,22	-0,02	0,01	0,24	0,33	0,41	0,31	1,00	-0,05	0,05	-0,07	-0,23	-0,15	-0,02	0,00
Q16	0,04	0,15	0,04	0,33	-0,11	-0,01	0,08	-0,09	-0,16	0,05	0,24	-0,17	0,02	-0,07	-0,15	-0,05	1,00	0,53	0,56	0,30	0,19	0,26	0,16
Q17	0,13	0,23	0,04	0,14	-0,14	-0,01	0,10	0,05	0,09	0,06	0,18	-0,03	0,06	-0,04	-0,08	0,05	0,53	1,00	0,79	0,04	-0,05	-0,01	-0,01
Q18	0,17	0,23	0,10	0,19	-0,11	-0,03	0,08	-0,05	-0,02	0,01	0,17	-0,03	0,06	0,01	-0,12	-0,07	0,56	0,79	1,00	0,04	0,05	0,11	0,02
Q19	0,08	0,01	-0,19	0,08	0,04	0,15	0,00	-0,12	-0,28	0,16	-0,11	-0,32	-0,13	-0,26	-0,33	-0,23	0,30	0,04	0,04	1,00	0,60	0,18	0,29
Q20	0,07	-0,06	-0,15	0,21	0,02	0,15	-0,07	0,02	-0,15	0,05	0,00	-0,15	0,02	-0,13	-0,19	-0,15	0,19	-0,05	0,05	0,60	1,00	0,39	0,34
Q21	0,14	0,06	0,07	0,24	0,08	0,05	0,17	-0,01	0,09	0,18	0,27	-0,09	0,09	-0,06	0,00	-0,02	0,26	-0,01	0,11	0,18	0,39	1,00	0,74
Q22	0,11	0,12	0,02	0,20	0,23	0,16	0,21	0,03	0,10	0,30	0,15	-0,26	-0,18	-0,28	-0,31	0,00	0,16	-0,01	0,02	0,29	0,34	0,74	1,00

Correlação positiva

Correlação negativa

CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA

QUESTIONÁRIO I

DADOS INDIVIDUAIS E GERAIS

INSTRUÇÕES GERAIS

Apresentação

Este questionário tem como objetivo avaliar sua opinião sobre a organização e adequação de atividades em seu posto de trabalho.

As respostas são confidenciais e em hipótese alguma serão divulgados nomes de pessoas ou o teor das informações que possam identificar a autoria das opiniões aqui contidas.

Cargo: _____

Setor _____

Data de Nascimento: ____/____/____

Estado Civil:

() Solteiro () Casado () Divorciado () Separado () Viúvo

() Outros _____

Sexo: () M () F

Escolaridade: () Primeiro grau incompleto () Primeiro grau completo

() Segundo grau incompleto () Segundo grau completo

() Superior Incompleto () Superior Completo

() Outros _____

Tempo de serviço neste cargo / função:

Tempo de serviço nessa empresa:

Como você começou sua carreira para o cargo / função atual?

() Concurso () Agência de empregos () Indicação () Outros

Você participou de prévio programa de treinamento para lidar com funcionários com deficiência?

() SIM () Não

Inventário de Concepções de Deficiência (ICD)

Instruções

Neste questionário estão listados alguns itens relacionados a diversas concepções de deficiência. Concepção de deficiência pode ser definida como a percepção que você possui sobre as pessoas portadoras de deficiência (visual, auditiva, física ou motora sem comprometimento intelectual). Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliá-los. A escala avalia quanto você se identifica com cada item.

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

POR FAVOR, NÃO DEIXE QUALQUER ITEM SEM RESPOSTA!

AFIRMATIVAS	Discordo totalment	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo	Concordo	Concordo
1. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.	1	2	3	4	5	6
2. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4	5	6
3. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4	5	6
4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
5. As pessoas portadoras de deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas portadoras de deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.	1	2	3	4	5	6
7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.	1	2	3	4	5	6
8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas não portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.	1	2	3	4	5	6
11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas não portadoras de deficiência.	1	2	3	4	5	6
12. O trabalho das pessoas com deficiência diminui as vantagens competitivas da organização.	1	2	3	4	5	6
13. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
14. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
15. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6

16. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	1	2	3	4	5	6
17. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	1	2	3	4	5	6
18. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	1	2	3	4	5	6
19. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	1	2	3	4	5	6
20. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6
21. As chefias precisam ser treinadas para supervisionar o trabalho de pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
22. Os funcionários precisam ser treinados para trabalhar com pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6