



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

HENRIQUE ALVES FERREIRA

**CONCEPÇÕES SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: a visão dos acadêmicos em administração da UFPE/CAA**

Caruaru
2018

HENRIQUE ALVES FERREIRA

**CONCEPÇÕES SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: a visão dos acadêmicos em administração da UFPE/CAA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Administração

Orientador: Prof. Me. José Artur Muniz (Orientador)

Caruaru

2018

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier - CRB/4 - 1242

F383c Ferreira, Henrique Alves.
Concepções sobre pessoas com deficiência no ambiente de trabalho: a visão dos acadêmicos em Administração da UFPE/CAA. / Henrique Alves Ferreira. – 2018.
64 f. il. : 30 cm.

Orientador: José Artur Muniz.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2018.
Inclui Referências.

1. Administração. 2. Deficientes. 3. Ambiente de trabalho. I. Muniz, José Artur (Orientador). II. Título.

CDD 658 (23. ed.) UFPE (CAA 2018-347)

HENRIQUE ALVES FERREIRA

**CONCEPÇÕES SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A visão dos acadêmicos
em Administração da UFPE/CAA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso de
Bacharelado em Administração da
Universidade Federal de Pernambuco,
como parte dos requisitos à obtenção do
grau de Bacharel em Administração

Data de Aprovação: ____/____/____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. José Artur Muniz (Orientador)

Núcleo de Gestão - UFPE

Prof. Me. Francisco Ricardo Bezerra Fonseca

Núcleo de Gestão - UFPE

Prof. Dr. Sandro Valença da Silva

Núcleo de Gestão - UFPE

Caruaru

2018

Dedico este trabalho a Deus pela oportunidade de viver e aprender cada dia mais. À minha família pelo apoio e incentivo nessa jornada de estudo. Ao Prof. Me. José Artur Muniz pela disposição e ajuda neste trabalho. E aos demais professores, colegas universitários e todos que fazem o Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco.

“...é muito difícil você vencer a injustiça secular, que dilacera o Brasil em dois países distintos: o país dos privilegiados e o país dos despossuídos.”

(Ariano Suassuna)

RESUMO

O número de pessoas com deficiência tem aumentado no Brasil ao longo dos anos. Estes indivíduos têm a necessidade, como qualquer outro, de se inserirem no mercado de trabalho. É preciso que os gestores formulem políticas que incluam, de fato, estes cidadãos. O presente trabalho teve por objetivo identificar as concepções dos estudantes do curso de Administração da UFPE/CAA sobre as pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, tendo em vista que estes podem, no futuro, se tornarem gestores e virem a liderar pessoas com esta característica. Participaram da pesquisa 132 alunos e foi aplicado um questionário com base no Inventário de Concepções de Deficiência, dos autores Carvalho-Freitas e Marques (2008). A pesquisa revelou desconhecimento dos participantes sobre o tema, o que veio a gerar muitas indicações de dúvidas sobre as premissas apresentadas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Administração. Concepções. Premissas.

ABSTRACT

The number of people with disabilities has increased in Brazil over the years. These individuals have the need, like any other, to enter the labor market. Managers need to formulate policies that actually include these citizens. The present study aimed to identify the conceptions of the students of the Administration course of the UFPE / CAA about the people with disabilities in the scope of the work, since in the future they may become managers and come to lead people with this characteristic. 132 students participated in the study and a questionnaire was applied based on the Carvalho-Freitas and Marques (2008) Inventory of Conceptions of Disability. The research revealed the participants' lack of knowledge about the topic, which gave rise to many indications of doubts about the premises presented.

Keywords: People with disabilities. Administration. Conceptions. Premises.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Porcentagem de Pessoas com Deficiência a serem contratadas, Lei 8.213/91.....	19
Tabela 2 –	Número de estudantes PcD do CAA por curso.....	27
Tabela 3 –	O perfil dos entrevistados.....	30
Tabela 4 –	Cálculo da média da afirmativa.....	39
Tabela 5 –	Cálculo da média do item.....	39
Tabela 6 –	Afirmativa 1: Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.....	41
Tabela 7 –	Afirmativa 2: Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.....	41
Tabela 8 –	Afirmativa 3: As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.....	42
Tabela 9 –	Afirmativa 4: Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.....	42
Tabela 10 –	Afirmativa 5: As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.....	42
Tabela 11 –	Afirmativa 6: As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.....	43
Tabela 12 –	Afirmativa 7: As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.....	43
Tabela 13 –	Afirmativa 8: As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência.....	43
Tabela 14 –	Afirmativa 9: As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.....	44
Tabela 15 –	Afirmativa 10: As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.....	44

Tabela 16 –	Afirmativa 11: A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência.....	44
Tabela 17 –	Afirmativa 12: As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.....	45
Tabela 18 –	Afirmativa 13: As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.....	45
Tabela 19 –	Afirmativa 14: As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.....	45
Tabela 20 –	Afirmativa 15: A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.....	46
Tabela 21 –	Afirmativa 16: A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.....	46
Tabela 22 –	Afirmativa 17: A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.....	46
Tabela 23 –	Afirmativa 18: As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.....	47
Tabela 24 –	Afirmativa 19: As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.....	47
Tabela 25 –	Média do Item 1	48
Tabela 26 –	Média do Item 2.....	48
Tabela 27 –	Média do Item 3.....	49
Tabela 28 –	Média do Item 4.....	50
Tabela 29 –	Média do Item 5.....	50
Tabela 30 –	Média do Item 6.....	51

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Modelo de concepções de deficiência em situações de trabalho.....	26
Figura 2 –	Questionário da pesquisa: título e questão inicial sobre perfil.....	32
Figura 3 –	Questões sobre perfil	32
Figura 4 –	Questões referentes a conhecimento sobre deficiência	33
Figura 5 –	Questões 1 e 2 do ICD-ST	33
Figura 6 –	Questões 3 e 4 do ICD-ST	34
Figura 7 –	Questões 5 e 6 do ICD-ST	34
Figura 8 –	Questões 7 e 8 do ICD-ST	35
Figura 9 –	Questões 9 e 10 do ICD-ST	35
Figura 10 –	Questões 11 e 12 do ICD-ST	36
Figura 11 –	Questões 13 e 14 do ICD-ST	36
Figura 12 –	Questões 15 e 16 do ICD-ST	37
Figura 13 –	Questões 17 e 18 do ICD-ST	37
Figura 14 –	Questão 19 do ICD-ST	38

LISTA DE SIGLAS

ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
CAA	Centro Acadêmico do Agreste
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICD-ST	Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho
INEP	Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
NACE	Núcleo de Acessibilidade
PcD	Pessoas com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	Objetivos.....	15
1.1.1	Objetivo Geral.....	15
1.1.2	Objetivos Específicos.....	15
1.1.3	Pergunta de Pesquisa.....	15
1.2	Justificativa.....	16
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	Conceito de Deficiência no Brasil.....	17
2.2	Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil.....	18
2.3	Lei 8.213/91 ou Lei de Cotas.....	19
2.4	Inclusão da Pessoa com Deficiência nas Organizações.....	20
2.5	O Papel do Gestor na Inclusão da PcD nas Organizações.....	21
2.6	O Inventário em Situações de Trabalho.....	23
2.7	O Curso de Administração da UFPE/CAA e sua importância.....	26
2.8	O Curso de Administração da UFPE/CAA e as PcD.....	27
3	METODOLOGIA.....	29
3.1	Tipo de Pesquisa.....	29
3.2	Universo e Amostra.....	29
3.3	Método de Pesquisa.....	30
3.4	O Instrumento de Pesquisa.....	31
4	RESULTADOS.....	41
4.1	Média das Afirmativas.....	41
4.2	Médias dos Itens.....	47
4.3	Análise e discussão dos resultados.....	51
5	CONCLUSÃO.....	54
	REFERÊNCIAS.....	56
	ANEXO A – DISPONIBILIZAÇÃO DO INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA COM CRIVO DE ANÁLISE.....	60
	ANEXO B – INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA(ICD-ST).....	61

1 – INTRODUÇÃO

A presença de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho tem aumentado nos últimos anos no Brasil. Tal fato pode ser consequência da “Lei de Cotas” ou Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que visa assegurar a contratação destas pessoas, determinando que empresas com cem ou mais de cem empregados reservem parte das vagas de seus postos de trabalho para elas.

Seguramente, com o advento desta Lei percebe-se que houve avanços quanto ao acesso destas pessoas ao mercado de trabalho, e conseqüentemente modificando suas vidas. Gerando mudanças que vão desde a melhora no nível econômico e social, e até uma maior independência. (CARVALHO, 2015)

Decerto que muito se avançou, porém, ainda se vivenciam muitas dificuldades, desde as limitações arquitetônicas, passando pelo desconhecimento sobre as deficiências, mas principalmente, pela limitação atitudinal, que conforme Guedes (2007, p. 33) “se apresentam também sob a forma de atitudes de preconceito e discriminação por parte da sociedade”.

Ao chegarem nas empresas, esses profissionais terão algum ou alguns gestores responsáveis por seu trabalho e atribuições. O ideal para os gestores seria conhecer o perfil do funcionário contratado e poder assim direcioná-lo para as melhores atividades que ele possa executar. Na realidade, a maioria das contratações de pessoas com deficiências feitas por empresas, no País, é apenas para o simples cumprimento da lei. Isto pode ser verificado, por exemplo, em pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) com 2.949 profissionais de Recursos Humanos, onde 81% dos recrutadores declararam contratar pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% revelaram fazê-lo por “acreditar no potencial” (ABRH, 2015)

Todos os anos são formados muitos profissionais em Administração no Brasil, sejam por universidades públicas ou particulares. Entre os anos 2000 a 2015 o número de concluintes por ano cresceu de 35.149 para 99.216, um aumento de 182% (cento e oitenta e dois por cento), esses dados fazem parte do último censo realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) de 2016. Esses profissionais podem, no decorrer de suas carreiras, tornarem-se gestores e terem em seus quadros de comandados pessoas com deficiência, e para eles, seria

necessário ter uma visão do que um profissional com esta característica pode oferecer para sua organização.

Com base no exposto acima, este estudo busca investigar a percepção dos alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) do Centro Acadêmico do Agreste, em Caruaru, sobre as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Como metodologia para este estudo foi feita uma pesquisa quantitativa por meio da aplicação de um questionário online, para os estudantes, chamado de *Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)*, de Carvalho-Freitas e Marques (2008), contendo 24 questões, sendo 5 questões sobre o perfil do estudante e 19 sobre o tema concepções de deficiência, para que o respondente escolha se concorda ou discorda da afirmação utilizando a Escala de Likert como parâmetro.

O ambiente em que se está aplicando a pesquisa é a UFPE, Centro Acadêmico do Agreste (CAA), onde segundo dados do Núcleo de Acessibilidade (NACE), órgão interno da instituição, que tem por finalidade desenvolver políticas públicas de acessibilidade para os estudantes, estão matriculados trinta e um alunos portadores de deficiência, sendo do curso de Administração, quatro destes. A maioria possui deficiência física, se sobressaindo a auditiva e a visual. Mesmo para os estudantes que não tenham contato com pessoas com deficiência em seu ambiente de trabalho é possível que participem da pesquisa, já que convivem com estas em seu local de estudo.

Os alunos de Administração foram escolhidos para participar da pesquisa tendo como fundamento, que por se tratar de um curso de gestão, estes discentes, no futuro, podem vir a trabalhar e/ou liderar pessoas com deficiência.

Na Universidade, o estudante adquire os conhecimentos de sua profissão, mas também deve refletir para as questões sociais, como o caso da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É importante que o profissional que sai da academia, principalmente do curso de Administração, esteja pronto para lidar com a pluralidade de pessoas que possa existir nas organizações.

A pesquisa busca responder a seguinte questão: quais as concepções dos estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste (UFPE/CAA) sobre as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

1.1 – Objetivos

1.1.1 - Objetivo Geral

Identificar a percepção dos estudantes de Administração da UFPE/CAA sobre as pessoas com deficiência no âmbito do trabalho.

1.1.2 - Objetivos Específicos

- Identificar o nível de conhecimento dos estudantes de Administração da UFPE/CAA sobre o tema: pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Identificar se os estudantes de Administração da UFPE/CAA avaliam como benéfica, para a imagem das empresas, a contratação de pessoas com deficiência;
- Verificar se os alunos de Administração da UFPE/CAA percebem as pessoas com deficiência com o mesmo desempenho laboral que as não-deficientes;
- Apontar se os discentes de Administração da UFPE/CAA entendem que a pessoa com deficiência possui um vínculo maior com a organização, dada a sua condição.

1.1.3 – Pergunta de Pesquisa

Quais as concepções dos estudantes do curso de Administração da UFPE/CAA sobre pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

1.2 - Justificativa

O mercado de trabalho atual engloba as pessoas com deficiência. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015, mais de 400 mil pessoas com deficiência no Brasil atuam em uma atividade formal, o que corresponde a apenas 1% da força de trabalho do País.

Se em outros tempos estes não tinham oportunidade de desempenhar funções e tarefas, eram vistos como incapazes, hoje, embora ainda em número reduzido, sua presença é uma realidade nas empresas.

Diante desta nova realidade torna-se imprescindível que os gestores atentem para as características apresentadas por esses profissionais buscando estabelecer políticas e ações que de fato incluam a pessoa com deficiência nas organizações.

Segundo Miranda e Carvalho (2016) mesmo aquelas empresas que possuem políticas de inclusão, ainda assim, apresentam dificuldades no acesso para as PcD, em função da desinformação de seus gestores que acabam por dificultar o acesso destas a uma vaga.

Tanaka e Manzini (2005), afirmam que as atividades desenvolvidas por PcD nas empresas não necessitam de nenhuma qualificação profissional, são mecânicas e de pouca interação com o público, desvalorizando um profissional que pode contribuir com a organização.

É necessário reverter esse processo de exclusão implícita da pessoa com deficiência nas organizações, oferecendo a estas políticas e ações que busquem a real inclusão, não apenas um simples preenchimento de uma vaga.

A necessidade desta pesquisa está em analisar como os futuros possíveis gestores, alunos de Administração, percebem as pessoas com deficiência profissionalmente e se estes reconhecem a importância de PcD em um ambiente de trabalho.

2 - REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 – Conceito de Deficiência no Brasil

No Brasil, é crescente o número de pessoas com deficiência ao longo dos anos. Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no seu Censo Demográfico de 2010 aproximadamente 24% da população do País apresenta algum tipo de deficiência. (IBGE, 2012)

Para Araújo e Ferraz (2010): “Definir-se um ser humano como deficiente é tarefa árdua. Também é extremamente importante.” Alguns decretos e leis definem a pessoa com deficiência.

No Brasil, o decreto nº 3.298/99, define “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” como deficiência. (BRASIL, Decreto 3.298/99 de 20 de dezembro de 1999)

O mesmo decreto ainda classifica as deficiências em: auditiva, física, visual, mental e múltipla. Deficiência auditiva é a perda parcial ou total da capacidade de ouvir sons. Deficiência física se dá pela alteração de parte do corpo humano, que impossibilita as funções de algum ou de alguns membros. Na deficiência visual têm-se a incapacidade de enxergar total ou parcialmente. A deficiência mental é o baixo funcionamento intelectual. E a deficiência múltipla é a apresentação de duas ou mais das deficiências citadas. (BRASIL, Decreto 3.298/99 de 20 de dezembro de 1999)

As pessoas com deficiência sofrem com o desconhecimento, das demais, tidas como normais, sobre o potencial que elas podem ter. Esse desconhecimento gera um preconceito que para os dias de hoje, com tantas políticas de inclusão, já não é mais aceitável.

Segundo Ramirez e Koth (2015): “Ao longo da história, a sociedade praticava a exclusão social da pessoa com deficiência e criava padrões que os consideravam como incapazes para realizar atividades relacionadas ao trabalho.”

Esta visão ainda se perpetua nos dias atuais, muitas pessoas veem o deficiente como alguém que necessita de ajuda para suas ações, inclusive a de trabalhar. Porém

existem inúmeros casos reais que desmistificam isto, pessoas com deficiência, às vezes, até mais independentes que pessoas sem alguma limitação.

Para Castro, Carandina, Barros et al., 2008:

Por fatores diversos, os deficientes apresentam um estado de saúde especial e que requer cuidados médicos com maior frequência que os indivíduos não deficientes. Entretanto, os deficientes não são, salvo algumas raras exceções, alvos de campanhas de melhoria e implementação da saúde.

As políticas de inclusão no Brasil, ainda, são pouco efetivas. A busca é apenas em suprir as estatísticas, mas não se acompanha o deficiente em seu trabalho ou se verifica junto as empresas as condições que estes enfrentam em suas labutas.

2.2 – Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil

O mercado de trabalho no Brasil atualmente vem tendo grandes dificuldades na criação de empregos. São mais de 13 milhões de pessoas procurando trabalho, o que representa uma taxa de desemprego de 12,9 %. (IBGE, 2018)

Com isto, as pessoas com deficiência encontram ainda mais dificuldades para se colocarem em um emprego formal. As vagas cada vez mais escassas e o alto número de desempregados contribuem para tal.

Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015, mais de 400 mil pessoas com deficiência no Brasil atuam em uma atividade formal. O número demonstra uma baixa quantidade de pessoas com esta característica exercendo alguma atividade laboral com carteira assinada, levando em conta que quase 25% da população do País possui alguma deficiência.

Segundo Gimenes, Bechara, Ávila et al. (2014): “o que se percebe na prática, é a falta de divulgação e informação sobre o processo de inclusão também no mercado de trabalho [...]”

Grande parte das empresas só procura profissionais portadores de deficiência quando são autuados ou recomendados por algum órgão competente, não existe uma espontaneidade na disponibilidade destas vagas.

Para Gil (2002): “Além do reconhecimento como cidadãos que têm direitos e de sua crescente inserção no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência vêm ganhando espaço também como consumidores.” Por isso é preciso, ainda mais, garantir para as PcD. uma vida econômica ativa, produzindo e consumindo bens e serviços.

As pessoas com deficiência são uma realidade no mercado de trabalho brasileiro. No entanto é necessário maior atenção por parte das gestões das empresas nas condições de acesso e execução do trabalho para estas.

2.3 – Lei 8.213/91 ou Lei de Cotas

O Brasil possui algumas leis que protegem a pessoa com deficiência. A mais conhecida é a Lei 8.213/91 ou “Lei de Cotas” que assegura vagas para profissionais com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários. (BRASIL, Lei 8.213/91 de 24 de julho de 1991)

A tabela 1 apresenta a porcentagem de pessoas com deficiência que devem ser contratadas para o número de funcionários que a empresa possuir.

Tabela 1 - Porcentagem de Pessoas com Deficiência a serem contratadas, Lei 8.213/91

Quantidade de Funcionários	% de PcD a contratar
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
De 1000 em diante	5%

Fonte: BRASIL, Lei 8.213/91 de 24 de julho de 1991

O intuito dessa lei, como a maioria das políticas públicas, é aumentar as estatísticas, fazer as empresas contratarem mais pessoas com deficiência. Porém é necessário haver um discernimento por parte das empresas em não apenas contratar

por contratar, mas fazer isto com a mesma atenção e empenho que se dá um processo de contratação de um não-deficiente.

A legislação garante a presença da PcD no mercado de trabalho. Segundo Galle e Mengden (2016): “Após longa trajetória, em que a Pessoa com Deficiência foi excluída da sociedade, finalmente as organizações sentiram a necessidade de se mobilizar para a conquista dos direitos sociais.”

As organizações já assimilam que o público de pessoas com deficiência é alto no Brasil, e ter um profissional destes na sua linha de frente traz para a instituição uma imagem de empresa que trabalha as questões sociais.

Contudo, a maioria das empresas que contratam pessoas com deficiência, fazem isto apenas para o cumprimento da lei. Não buscam, de fato incluir o profissional com adaptações em suas estruturas ou operações.

O conceito de inclusão parte do pressuposto que todos os seres humanos são diferentes, tendo os mesmos direitos de participação ativa na sociedade, sendo assim, é a sociedade que se adapta para atender as necessidades das pessoas com deficiência. (PSCHEIDT E PAWLOWYTSCH, 2014, p.103)

Buscar um profissional com deficiência apenas para cumprimento de cota ou com a menor deficiência possível atropela toda a luta da classe e todas as discussões feitas sobre o tema. A imagem da empresa pode até ser a de que tem consciência social, porém é preciso ir além, fazer a inclusão verdadeira da PcD.

2.4 – Inclusão da Pessoa com Deficiência nas Organizações

Para Galle e Mengden (2016): “Quando em uma família nasce uma pessoa com deficiência [...], não somente a família deve se adaptar, mas todos os envolvidos precisam mudar suas rotinas e, se possível, começar tudo do zero.”

Este processo deve ocorrer também na empresa que contrata um profissional com deficiência. A gestão e os demais colaboradores devem acolher este com um membro de suas famílias, como alguém que está ali superando vários desafios diários e que tem grande potencial para contribuir com a organização.

A pessoa com deficiência que consegue uma ocupação no mercado de trabalho tende a se sentir mais realizado em sua vida. É mais uma etapa vencida e que deve ser valorizada pela organização que terá o privilégio de contar com este vencedor em seu quadro de funcionários.

A empresa precisa integrar o profissional com deficiência não só internamente, mas com todos os parceiros externos: clientes, fornecedores, etc. (GIL, 2002)

A integração, de fato, vai ocorrer quando a PcD se sentir parte da empresa. Quando este não se veja e nem seja visto como diferente dos pares. Cada profissional tem sua função específica na organização e deve existir uma para a PcD, atentando para suas qualidades e limitações.

Bahia e Santos (2007) indicam alguns motivos para que a inclusão não ocorra: “[...] essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros.”

É necessário que haja uma conscientização mútua entre governo, sociedade e empresas na busca pela inclusão das PcD. Levando em consideração todos os problemas enfrentados por estes e tudo que podem contribuir para o País se tiverem reais oportunidades.

Para Friedrich (2016) existem alguns meios de inserir de verdade as pessoas com deficiência nas organizações: “[...] não esconder ou camuflar a deficiência; [...] mostrar com dignidade a realidade da deficiência; valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência.”

Com isto busca-se enfrentar junto com a PcD quaisquer dificuldades que se possam ter dentro da organização. Mostrando a realidade do deficiente para as demais pessoas, internas e externas à organização e incentivando que essa visão seja repassada para suas famílias e amigos.

2.5 - O Papel do Gestor na Inclusão da PcD nas Organizações

Segundo Oliveira e Passos (2013): “O gestor dentro de uma organização não é apenas um líder, é sobretudo mediador da atuação, participação e envolvimento, buscando ser referência através da cumplicidade e da delegação de tarefas.”

Certamente, o gestor é o grande motivador dos demais funcionários dentro de uma organização. Este gestor precisa transmitir confiança e respeito para seus comandados para que façam as suas atividades e tenham bom aproveitamento nesta execução. Isto também deve ocorrer em relação aos funcionários portadores de deficiência.

Para Abreu e Marques (2007): “O gestor é o ator principal da inclusão social. Os trabalhos de sensibilização corporativa são fundamentais para a retenção dos profissionais com deficiência na empresa [..].”

A gestão da empresa precisa garantir que a pessoa com deficiência tenha os recursos e toda estrutura necessária para realizar o seu trabalho. Desenvolver uma política de inclusão interna em todos os setores, levando esta conscientização a todos que fazem parte da organização interna e externamente.

Para Paiva e Bendassolli (2017): “a inclusão refere-se à garantia de direitos e remete a uma mudança social acerca do manejo com as necessidades especiais de cada pessoa.”

O gestor ou grupo de gestores que desenvolver a política de inclusão da empresa ou o modo como a organização vai incluir, deve atentar para o respeito às limitações de cada tipo de deficiência, bem como os fatores que possam influenciar o desempenho das PcD na execução das atividades.

Delgado e Goulart (2011) afirmam que a gestão precisa fornecer os recursos necessários para que o profissional entregue o que lhe é pedido dentro da organização.

A pessoa com deficiência necessita, ainda mais, que estes recursos estejam disponíveis, pois podem ser a única maneira da execução da tarefa. Os profissionais com deficiência são contratados para somar à organização, mas é preciso que a gestão auxilie esse processo.

O gestor é o elo fundamental entre a política de inclusão e a pessoa com deficiência na empresa. É ele que vai, todos os dias, verificar as condições e meios que a PcD está dispendo, bem como ouvir esta, para saber seus anseios e questões, com o objetivo de supri-las.

2.6 - O Inventário em Situações de Trabalho

Nesta pesquisa, foi aplicado um questionário online aos estudantes de Administração da UFPE/CAA e em parte dele estava presente o *Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)* que se trata de “[...] uma escala sobre as formas como as pessoas percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência.” (CARVALHO-FREITAS; MARQUES 2008)

Trata-se de um questionário composto por 19 questões fechadas que utiliza a Escala Likert variando entre: 1. Discordo totalmente até 6. Concordo totalmente. (CARVALHO-FREITAS, MARQUES 2008)

Este inventário tem por base *O Construto de Concepções de Deficiência* proposto por Carvalho-Freitas (2007), que trata das formas diferentes de ver a deficiência que foram construídas historicamente e que vão implicar na inserção das pessoas com deficiência. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010)

Os autores construíram o inventário com base em outras obras de suas autorias e de outros estudiosos que abordam o tema. Isto possibilitou dar mais segurança e fidedignidade ao instrumento.

O construto se divide em quatro matrizes que trazem as concepções de deficiência em situações de trabalho. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010)

Segundo Carvalho-Freitas e Marques, 2010:

A primeira concepção, matriz de concepção espiritual da deficiência, parte do pressuposto de que as crenças religiosas influenciam a maneira de avaliar a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência.

Esta visão encara a deficiência como um castigo divino. As pessoas com deficiência precisam se conformar que nasceram desta forma e que tem limitações que as impedem de realizar o trabalho igual as demais.

Ainda segundo Carvalho-Freitas e Marques, 2010:

A segunda concepção, normalidade como matriz de interpretação, baseia-se na premissa de que os padrões de normalidade definidos pelo saber médico

funcionam como meio de avaliar a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência.

Esta abordagem da concepção trata a deficiência como uma doença, algo de caráter apenas patológico. Isto vai fazer com que as demais pessoas vejam as PcD como doentes ou incapazes por doença. Mesmo que estas sejam inseridas no mercado de trabalho, serão vistas como limitadas por serem doentes.

Segundo Carvalho-Freitas e Marques, 2010:

A terceira concepção, inclusão como matriz de interpretação, possui uma perspectiva sociopolítica e encara a deficiência como um problema da sociedade; um problema gerado pela ausência de condições de igualdade para o exercício pleno do trabalho por parte das pessoas com deficiência.

Esta visão preza a acessibilidade. Cobra da sociedade medidas que possam incluir as pessoas com deficiência, não só no âmbito do trabalho, mas também na própria sociedade.

Conforme Carvalho-Freitas e Marques, 2010:

A quarta concepção, matriz de interpretação técnica da deficiência, parte do pressuposto de que a deficiência ao ser vista como um recurso a ser gerido dentro das organizações passa a ser contemplada em suas dimensões de funcionalidade para o trabalho.

Nesta abordagem temos a valorização da contratação da pessoa com deficiência. Ela poderá trazer ganhos, além dos obtidos com seu trabalho, para a empresa, como, por exemplo, os ganhos sociais.

A quarta concepção ainda se subdivide em quatro percepções: desempenho da PcD, vínculo da PcD com a organização, benefícios da contratação da PcD e necessidade de treinamento. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010)

A percepção de desempenho da PcD, segundo Carvalho-Freitas e Marques, 2010: “[..] indica as possibilidades de desempenho funcional das atividades atribuídas às PcD nas organizações.”

Esta percepção vai indicar se a pessoa com deficiência consegue ou não realizar a tarefa. A avaliação pode ser pouco efetiva já que se trata de uma percepção sobre a PcD e não sobre seu trabalho realizado.

A segunda percepção é a do vínculo da PcD com a organização, que para Carvalho-Freitas e Marques, 2010: “[...] tem como foco o compromisso assumido, ou não, pela PcD em relação ao seu trabalho e em relação à organização que a contratou.”

Esta questão trata de como a PcD se sente em relação a organização. Se ela está ali apenas para se sentir inserida no mercado de trabalho ou realmente está comprometida com as metas e direções da empresa que a contratou.

Carvalho-Freitas e Marques, 2010, indicam que a terceira percepção é a dos “benefícios da contratação de uma PcD: concentra-se nos possíveis ganhos, ou perdas, oriundos da contratação de PcD, tanto para o clima interno como para a imagem interna ou externa da organização.”

Esta percepção avalia o impacto que a contratação da pessoa com deficiência vai gerar para a empresa. Se terá ganhos de trabalho, se a imagem social da empresa irá melhorar, se haverá mais adesão à empresa por parte dos clientes, entre outras.

A quarta e última percepção trata da necessidade de treinamento para a pessoa com deficiência contratada pela empresa, para Carvalho-Freitas e Marques, 2010, esta percepção é uma: “visão por parte dos gestores e colegas de trabalho, com o intuito de facilitar o processo de inserção e socialização das pessoas com deficiência.”

Como todo trabalhador que é contratado por uma organização, a pessoa com deficiência precisará de um treinamento. Isto garante, por exemplo, que ela possa ser cobrada pela realização de uma tarefa, já que, em tese, foi treinada para tal.

A figura abaixo reflete a estrutura do construto com as concepções (espiritual, normalidade, inclusão e técnica) e as percepções (desempenho, veículo, treinamento e benefício) que fazem parte da concepção técnica.

Figura 1 - Modelo de concepções de deficiência em situações de trabalho



Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

2.7 – O Curso de Administração da UFPE/CAA e sua importância

O ambiente que será realizada a pesquisa quantitativa, por meio de questionário online, é o curso de Administração, do Núcleo de Gestão, do Centro Acadêmico do Agreste, da Universidade Federal de Pernambuco localizado na cidade de Caruaru, Pernambuco, Brasil.

O curso com carga horária de 3.120 horas, distribuídas em 09 semestres letivos, tem disponibilidade nos turnos da manhã e noite de forma presencial, com 40 vagas cada. O curso de Administração está junto ao curso de Economia no Núcleo de Gestão do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE. E conta com 35 docentes e 650 alunos em 2018.2 (Dados da Coordenação do Curso, 2018)

O curso é de grande importância para o cenário local, da cidade de Caruaru, que conta com diversas empresas predominantemente do setor têxtil que necessitam de profissionais com excelente capacitação e desenvoltura para atuar.

A questão de ser um curso em uma instituição pública, eleva ainda mais esta importância, pois como se trata de uma região com a maioria de pessoas com baixa renda, este curso é uma oportunidade de mudança de vida para os ingressantes.

O curso atende estudantes oriundos das cidades vizinhas como: Bezerros, Gravatá, Bonito, Belo Jardim, Tacaimbó, Riacho das Almas, Brejo da Madre de Deus,

Altinho, Frei Miguelinho, Sanharó, dentre outras. (UFPE, Projeto Pedagógico do Curso de Administração, 2010)

Mesmo sendo de cidades próximas umas das outras, existem grandes diferenças nos perfis dos estudantes. As pessoas naturalmente são diferentes. Esta é outra oportunidade que o curso oferece ao estudante: poder se integrar e socializar com pessoas de outros lugares, outras classes sociais, etc.

2.8 – O Curso de Administração da UFPE/CAA e as PcD

O Projeto Pedagógico do Curso de Administração da UFPE/CAA (2010) define como missão: “Capacitar cidadãos para gestão transformadora, assumindo as organizações como instrumento para o desenvolvimento sustentável.” (UFPE, Projeto Pedagógico do Curso de Administração, 2010)

Esta gestão transformadora citada na missão do curso pode e deve ter a ver, entre outras questões, com a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho.

O estudante que conclui a graduação necessita ter conceitos e valores que estejam antenados para as causas sociais, mesmo que este venha atuar em uma empresa privada, deve-se conscientizar sobre as demandas da sociedade.

No próprio Campus é possível que o discente de Administração conviva e observe colegas que possuam alguma deficiência. Segundo dados do NACE (Núcleo de Acessibilidade), órgão interno da UFPE, estão matriculados 31 estudantes portadores de deficiência no Centro Acadêmico do Agreste, sendo do curso de Administração, 04 destes. Como mostra a tabela abaixo. (NACE/UFPE, 2018)

Tabela 2 - Número de estudantes PcD do CAA por curso

Curso	Número de Portadores de Deficiência Matriculados
Administração	04 alunos matriculados
Matemática	02 alunos matriculados
Medicina	07 alunos matriculados
Comunicação Social	03 alunos matriculados
Design	03 alunos matriculados

Engenharia Civil	03 alunos matriculados
Engenharia de Produção	02 alunos matriculados
Economia	01 aluno matriculado
Pedagogia	02 alunos matriculados
Química	02 alunos matriculados
Mestrado em Economia	01 aluno matriculado
Física	01 aluno matriculado

Fonte: (NACE/UFPE, 2018)

Os demais estudantes, também, podem ter contato com estes e compartilhar ideias e informações para a execução do curso. Mais uma oportunidade ofertada pela graduação, que vai exibir ao discente a pluralidade de pessoas que este irá encontrar nas organizações.

Os alunos de Administração foram escolhidos para participar da pesquisa tendo como fundamento, que por se tratar de um curso de gestão, estes discentes, no futuro, podem vir a trabalhar e/ou liderar pessoas com deficiência.

3 - METODOLOGIA

3.1 – Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa é do tipo descritiva, que para Gil (2002) é o tipo de pesquisa que tem por objetivo analisar uma população, um fato ou um fenômeno da sociedade com base em coleta de dados padronizados.

Para Vergara (1990), a pesquisa descritiva expõe as características de uma população ou fenômeno, porém não tem a obrigação de explicá-los. Deve-se relacionar as opiniões e fatos com as variáveis da pesquisa para a criação de correlações entre estas.

Neste trabalho buscou-se identificar a percepção dos estudantes de Administração da UFPE/CAA sobre as pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, apresentando algumas afirmativas para que estes indiquem se concordam ou discordam com tais.

A análise quantitativa das respostas dos participantes foi feita com base em um crivo (Anexo B), de autoria de Carvalho-Freitas e Marques (2008) que foi cedido pelos mesmos para a realização desta pesquisa.

A busca de conteúdo para referenciar o estudo se deu através de artigos, livros, sites, documentos e pesquisa de campo.

3.2 – Universo e Amostra

O universo são os 650 estudantes matriculados no curso de Administração da UFPE/CAA em 2018.2 nos turnos: manhã e noite.

Desse total utilizou-se uma amostra por conveniência com 132 alunos que representam um nível de confiança de 80% (oitenta por cento), considerando uma margem de erro de 5% (cinco por cento).

A amostra caracteriza-se em sua maioria por homens, com idade entre 18 e 24 anos, solteiros e que trabalham atualmente. Também foi questionado aos participantes se estes já haviam trabalhado com alguma pessoa com deficiência e de

onde obtinham informações sobre questões relacionadas ao tema. Os dados estão expostos a seguir.

Tabela 3 - O perfil dos entrevistados

Sexo	Idade
Masculino: 52,3% Feminino: 47% Não Definido: 0,7%	Menos de 18 anos: 8,3% Entre 18 e 24 anos: 50% Entre 24 e 35 anos: 31,8% Mais de 35 anos: 9,8%
Estado Civil	Trabalha atualmente
Solteiro: 66,7% Casado: 27,3% Viúvo: 2% Divorciado: 4%	Sim: 59,8% Não: 40,2%
Trabalhou com Pessoas com Deficiência	Onde obtém informações sobre deficiência
Sim: 40,9% Não: 59,1%	Não tem informações: 14,4% Superficiais, pela mídia: 60,6% Estudou sobre deficiência: 19,7% Estudou sobre inclusão de PcD no mercado de trabalho: 5,3%

Fonte: Autoria própria (2018)

3.3 – Método de Pesquisa

A pesquisa foi de caráter quantitativo. A pesquisa quantitativa para Fonseca (2002): “[...] se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. [...]”

O método escolhido para este trabalho foi o *survey* que para Raupp e Beuren (2006) é a forma se coletar dados baseados em uma amostra de uma população, atentando-se para suas variações e imperfeições.

Foi aplicado um questionário online com base no *Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho* (ICD-ST), de Carvalho-Freitas e Marques (2008) para os alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, em Caruaru, Pernambuco.

Os dados foram analisados através da Escala de Likert que para Vieira e Dalmoro (2008) é uma escala que se baseia em pontos de escolha para uma questão analisada, onde o respondente atribui seu nível de segurança para o questionamento

e que conforme Carvalho-Freitas e Marques (2008) optar por uma escala de escolha forçada é indicado para evitar que o respondente se omita.

Desta forma, adotou-se a escala de Likert com respostas variando desde **1. Discordo Totalmente** até **6. Concordo Totalmente**, onde, quanto mais próximo de 1 o respondente discorda da questão apresentada e quanto mais próximo de 6, este concorda com o exposto.

3.4 – O Instrumento de Pesquisa

Para este estudo, foi utilizado um questionário online que continha o ICD-ST em sua forma original acrescido de 06 (seis) questões para identificar o perfil do entrevistado: sexo, idade, estado civil, se trabalha ou não, se trabalhou com PcD e se tem informações sobre deficiência. Estas indagações foram respondidas com a escolha de uma das opções presentes na questão.

Para a utilização do *Inventário de Concepções de Deficiência*, contou-se com autorização (Anexo A) da autora Carvalho-Freitas, por e-mail, que disponibilizou o questionário em si e o crivo de análise.

Os participantes foram convidados a participarem da pesquisa de forma online, via aplicativo Whatsapp, por meio do envio de uma mensagem de texto contendo um link para acesso ao questionário.

Ao acessarem o endereço eletrônico os estudantes encontravam o formulário abaixo com o título da pesquisa e a primeira questão sobre o perfil do participante que indagava sobre sua faixa de idade.

Figura 2 - Questionário da pesquisa: título e questão inicial sobre perfil

**Pesquisa para TCC - CONCEPÇÕES
SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
a visão dos acadêmicos em
administração da UFPE/CAA**

-Baseado em Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho, de Carvalho-Freitas e Marques (2010).
Responsáveis:
Discente: Henrique Alves Ferreira
Professor Orientador: José Artur Muniz

***Obrigatório**

Qual sua idade? *

Menos de 18 anos;

Entre 18 e 24 anos;

Entre 24 e 35 anos;

Mais de 35 anos.

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

As três questões seguintes do instrumento ainda são sobre o perfil do estudante, questiona-se sobre sexo, estado civil e se este trabalha no momento, como pode-se ver na figura abaixo.

Figura 3 - Questões sobre perfil

Qual seu sexo? *

Feminino;

Masculino;

Não definido;

Seu estado civil? *

Solteiro;

Casado;

Viúvo;

Divorciado;

Trabalha atualmente? *

Sim;

Não.

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

O questionário segue abordando ao participante sobre o contato que este tem com a deficiência: se trabalhou com uma PcD e quais são as informações que possui sobre o tema, como vemos na figura a seguir.

Figura 4 - Questões referentes a conhecimento sobre deficiência

Já trabalhou com alguma Pessoa com Deficiência? *

Sim.

Não.

Quais são suas informações sobre Deficiência?

Não tenho informações;

Superficiais, pela mídia;

Estudei sobre questões relacionadas à deficiência;

Estudei sobre inserção de PCD's no mercado de trabalho;

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Têm-se início as 19 (dezenove) questões do ICD-ST, onde os respondentes escolhem uma opção para o seu nível de concordância com a premissa apresentada. Como se observa nas figuras abaixo.

Figura 5 - Questões 1 e 2 do ICD-ST

Para as afirmações abaixo, marque a opção de acordo com seu nível de concordância com a frase.

1. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

2. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 6 - Questões 3 e 4 do ICD-ST

3. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 7 - Questões 5 e 6 do ICD-ST

5. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

6. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 8 - Questões 7 e 8 do ICD-ST

7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 9 - Questões 9 e 10 do ICD-ST

9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 10 - Questões 11 e 12 do ICD-ST

11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

12. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 11 - Questões 13 e 14 do ICD-ST

13. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

14. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 12 - Questões 15 e 16 do ICD-ST

15. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

16. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 13 - Questões 17 e 18 do ICD-ST

17. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

18. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Figura 14 - Questão 19 do ICD-ST

19. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais. *

Discordo totalmente

Discordo muito

Discordo pouco

Concordo pouco

Concordo muito

Concordo totalmente

Obrigado por Responder!!!!

ENVIAR

Fonte: Carvalho-Freitas; Marques (2010)

Após a última questão (19), agradece-se ao estudante pela participação na pesquisa e este envia as respostas para o autor com um clique no botão “Enviar”.

Separou-se, por item, cada grupo de questões: **Item 1** - as afirmativas 1, 2 e 15 que tratam dos benefícios da contratação da pessoa com deficiência. **Item 2** - as questões 3 e 19 são a respeito do vínculo do deficiente com a organização. **Item 3** - as afirmativas 11, 12, 13 e 14 tem-se a percepção do desempenho da PcD. **Item 4** - as questões 4, 5, 6, 7 e 8 tratam da concepção da normalidade. **Item 5** - as questões 9 e 10 são a respeito da concepção de inclusão e por fim, **Item 6** - as questões 16, 17 e 18 tratam da concepção espiritual. (CARVALHO-FREITAS, 2008)

Para obtenção dos resultados da pesquisa foi necessário atribuir para cada opção de resposta das afirmativas, um valor (de 1 a 6), sendo 1 para Discordo Totalmente, 2 para Discordo Muito, 3 para Discordo Pouco, 4 para Concordo Pouco, 5 para Concordo Muito e 6 para Concordo Totalmente. A finalidade desta ação era de encontrar a média de cada afirmativa e de cada item.

Obteve-se a média de cada questão multiplicando-se o número de respostas para cada afirmativa por seus valores atribuídos e dividindo-se por 132, número que corresponde ao total de participantes da pesquisa. A tabela abaixo demonstra o cálculo.

Tabela 4 - Cálculo da média da afirmativa

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	47	47 x 1 = 47
2. Discordo Muito:	16	16 x 2 = 32
3. Discordo Pouco:	17	17 x 3 = 51
4. Concordo Pouco:	27	20 x 4 = 80
5. Concordo Muito:	13	13 x 5 = 65
6. Concordo Totalmente:	19	19 x 6 = 114
		Soma = 389
	Média da Afirmativa:	389 (Soma)/132 (Participantes) = 2,94

Fonte: Autoria Própria (2018)

A média da afirmativa foi de 2,94 que será usada para obtenção da média do item que esta questão faz parte.

Para se obter a média do item, somaram-se as médias das questões correspondentes a este e dividiu-se por esse mesmo número de questões. A tabela abaixo, exemplifica o crivo de análise.

Tabela 5 - Cálculo da média do item

Crivo de Análise	
Afirmativas: 9 e 10 – Inclusão	
Afirmativa	Média
9	4,4
10	4,53
Média Total / Nº de questões:	8,93 / 2 = 4,46 (dúvida)

Fonte: Autoria própria (2018)

A média do item foi de 4,46. O resultado foi obtido com base nas médias de cada afirmativa, calculadas anteriormente.

Segundo Carvalho-Freitas (2008) se a média obtida do item foi igual ou superior a 4,6 – indica concordância com as premissas da concepção. Média entre 3 e 4,5 – indica dúvida sobre as premissas da concepção. Média igual ou menor que 2,9 – indica discordância das premissas da concepção.

Com este questionário busca-se: identificar a percepção dos estudantes de Administração da UFPE/CAA sobre as pessoas com deficiência no âmbito do trabalho.

4 – RESULTADOS

4.1 – Média das Afirmativas

Seguindo o modelo proposto, obteve-se as médias de cada afirmativa para o cálculo da média de cada item, que corresponde a um grupo de afirmativas que se relacionam. Abaixo, o resultado da média de cada afirmativa.

Tabela 6 - Afirmativa 1: Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	15	15 x 1 = 15
2. Discordo Muito:	8	8 x 2 = 16
3. Discordo Pouco:	10	10 x 3 = 30
4. Concordo Pouco:	23	23 x 4 = 92
5. Concordo Muito:	19	19 x 5 = 95
6. Concordo Totalmente:	57	57 x 6 = 342
		Soma = 590
Média da Afirmativa:		590 (Soma)/132 (Participantes) = 4,46

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 7 - Afirmativa 2: Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	18	18 x 1 = 18
2. Discordo Muito:	8	8 x 2 = 16
3. Discordo Pouco:	9	9 x 3 = 27
4. Concordo Pouco:	20	20 x 4 = 80
5. Concordo Muito:	27	27 x 5 = 135
6. Concordo Totalmente:	50	50 x 6 = 300
		Soma = 576
Média da Afirmativa:		576 (Soma)/132 (Participantes) = 4,36

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 8 - Afirmativa 3: As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	22	22 x 1 = 22
2. Discordo Muito:	14	14 x 2 = 28
3. Discordo Pouco:	26	26 x 3 = 78
4. Concordo Pouco:	24	24 x 4 = 96
5. Concordo Muito:	24	24 x 5 = 120
6. Concordo Totalmente:	22	22 x 6 = 136
		Soma = 480
Média da Afirmativa:		480 (Soma)/132 (Participantes) = 3,63

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 9 - Afirmativa 4: Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	28	28 x 1 = 28
2. Discordo Muito:	15	15 x 2 = 30
3. Discordo Pouco:	15	15 x 3 = 45
4. Concordo Pouco:	25	25 x 4 = 100
5. Concordo Muito:	22	22 x 5 = 110
6. Concordo Totalmente:	27	27 x 6 = 162
		Soma = 475
Média da Afirmativa:		475 (Soma)/132 (Participantes) = 3,59

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 10 - Afirmativa 5: As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	47	47 x 1 = 47
2. Discordo Muito:	16	16 x 2 = 32
3. Discordo Pouco:	17	17 x 3 = 51
4. Concordo Pouco:	27	20 x 4 = 80
5. Concordo Muito:	13	13 x 5 = 65
6. Concordo Totalmente:	19	19 x 6 = 114
		Soma = 389
Média da Afirmativa:		389 (Soma)/132 (Participantes) = 2,94

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 11 - Afirmativa 6: As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	35	35 x 1 = 35
2. Discordo Muito:	21	21 x 2 = 42
3. Discordo Pouco:	22	22 x 3 = 66
4. Concordo Pouco:	27	27 x 4 = 108
5. Concordo Muito:	5	5 x 5 = 25
6. Concordo Totalmente:	22	22 x 6 = 136
		Soma = 412
Média da Afirmativa:		412 (Soma)/132 (Participantes) = 3,12

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 12 - Afirmativa 7: As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	18	18 x 1 = 18
2. Discordo Muito:	14	14 x 2 = 28
3. Discordo Pouco:	13	13 x 3 = 39
4. Concordo Pouco:	25	25 x 4 = 100
5. Concordo Muito:	31	31 x 5 = 155
6. Concordo Totalmente:	31	31 x 6 = 186
		Soma = 526
Média da Afirmativa:		526 (Soma)/132 (Participantes) = 3,98

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 13 - Afirmativa 8: As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	48	48 x 1 = 48
2. Discordo Muito:	25	25 x 2 = 50
3. Discordo Pouco:	14	14 x 3 = 42
4. Concordo Pouco:	22	22 x 4 = 88
5. Concordo Muito:	7	7 x 5 = 35
6. Concordo Totalmente:	16	16 x 6 = 96
		Soma = 359
Média da Afirmativa:		359 (Soma)/132 (Participantes) = 2,71

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 14 - Afirmativa 9: As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	12	12 x 1 = 12
2. Discordo Muito:	13	13 x 2 = 26
3. Discordo Pouco:	11	11 x 3 = 33
4. Concordo Pouco:	20	20 x 4 = 80
5. Concordo Muito:	25	25 x 5 = 125
6. Concordo Totalmente:	51	51 x 6 = 306
		Soma = 582
Média da Afirmativa:		582 (Soma)/132 (Participantes) = 4,40

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 15 - Afirmativa 10: As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	12	12 x 1 = 12
2. Discordo Muito:	12	12 x 2 = 24
3. Discordo Pouco:	8	8 x 3 = 24
4. Concordo Pouco:	18	18 x 4 = 72
5. Concordo Muito:	26	26 x 5 = 130
6. Concordo Totalmente:	56	56 x 6 = 336
		Soma = 598
Média da Afirmativa:		598 (Soma)/132 (Participantes) = 4,53

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 16 - Afirmativa 11: A qualidade do trabalho de uma pessoa com deficiência é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	49	49 x 1 = 49
2. Discordo Muito:	30	30 x 2 = 60
3. Discordo Pouco:	18	18 x 3 = 54
4. Concordo Pouco:	10	10 x 4 = 40
5. Concordo Muito:	6	6 x 5 = 30
6. Concordo Totalmente:	19	19 x 6 = 114
		Soma = 347
Média da Afirmativa:		347 (Soma)/132 (Participantes) = 2,62

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 17 - Afirmativa 12: As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	48	48 x 1 = 48
2. Discordo Muito:	34	34 x 2 = 68
3. Discordo Pouco:	17	17 x 3 = 51
4. Concordo Pouco:	11	11 x 4 = 44
5. Concordo Muito:	3	3 x 5 = 15
6. Concordo Totalmente:	19	19 x 6 = 114
		Soma = 340
	Média da Afirmativa:	340 (Soma)/132 (Participantes) = 2,57

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 18 - Afirmativa 13: As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	60	60 x 1 = 60
2. Discordo Muito:	33	33 x 2 = 66
3. Discordo Pouco:	7	17 x 3 = 21
4. Concordo Pouco:	11	11 x 4 = 44
5. Concordo Muito:	3	3 x 5 = 15
6. Concordo Totalmente:	19	19 x 6 = 114
		Soma = 320
	Média da Afirmativa:	320 (Soma)/132 (Participantes) = 2,42

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 19 - Afirmativa 14: As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	65	65 x 1 = 65
2. Discordo Muito:	19	19 x 2 = 38
3. Discordo Pouco:	17	17 x 3 = 21
4. Concordo Pouco:	8	8 x 4 = 12
5. Concordo Muito:	11	11 x 5 = 55
6. Concordo Totalmente:	12	12 x 6 = 72
		Soma = 263
	Média da Afirmativa:	263 (Soma)/132 (Participantes) = 1,62

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 20 - Afirmativa 15: A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	10	10 x 1 = 10
2. Discordo Muito:	10	10 x 2 = 20
3. Discordo Pouco:	13	13 x 3 = 39
4. Concordo Pouco:	26	26 x 4 = 104
5. Concordo Muito:	32	32 x 5 = 160
6. Concordo Totalmente:	41	41 x 6 = 246
		Soma = 579
Média da Afirmativa:		579 (Soma)/132 (Participantes) = 4,38

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 21 - Afirmativa 16: A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	54	54 x 1 = 54
2. Discordo Muito:	14	14 x 2 = 28
3. Discordo Pouco:	12	12 x 3 = 36
4. Concordo Pouco:	16	16 x 4 = 64
5. Concordo Muito:	10	10 x 5 = 50
6. Concordo Totalmente:	26	26 x 6 = 156
		Soma = 388
Média da Afirmativa:		388 (Soma)/132 (Participantes) = 2,93

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 22 - Afirmativa 17: A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	60	60 x 1 = 60
2. Discordo Muito:	14	14 x 2 = 28
3. Discordo Pouco:	15	15 x 3 = 45
4. Concordo Pouco:	8	8 x 4 = 32
5. Concordo Muito:	12	12 x 5 = 60
6. Concordo Totalmente:	23	23 x 6 = 138
		Soma = 363
Média da Afirmativa:		363 (Soma)/132 (Participantes) = 2,75

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 23 - Afirmativa 18: As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	29	29 x 1 = 29
2. Discordo Muito:	11	11 x 2 = 22
3. Discordo Pouco:	9	9 x 3 = 27
4. Concordo Pouco:	25	25 x 4 = 100
5. Concordo Muito:	22	22 x 5 = 110
6. Concordo Totalmente:	36	36 x 6 = 216
		Soma = 504
Média da Afirmativa:		504 (Soma)/132 (Participantes) = 3,81

Fonte: Autoria própria (2018)

Tabela 24 - Afirmativa 19: As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.

Respostas	Quantidade de Respostas	Multiplicação (Nº de Respostas x Valor da Resposta)
1. Discordo Totalmente:	35	35 x 1 = 35
2. Discordo Muito:	22	22 x 2 = 44
3. Discordo Pouco:	20	20 x 3 = 60
4. Concordo Pouco:	20	20 x 3 = 60
5. Concordo Muito:	14	14 x 5 = 70
6. Concordo Totalmente:	21	21 x 6 = 126
		Soma = 395
Média da Afirmativa:		395 (Soma)/132 (Participantes) = 2,99

Fonte: Autoria própria (2018)

4.2 – Médias dos Itens

Com a obtenção das médias de cada afirmativa foi possível indicar as médias de cada item correspondente. Os resultados estão representados abaixo, por item.

O Item 1, que trata dos Benefícios da Contratação, busca identificar a percepção dos entrevistados sobre os retornos externos e internos que se trazem para empresa quando ela contrata uma pessoa com deficiência. Se esta contratação vai melhorar o clima e a imagem da organização. As questões deste item são: 1. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes; 2. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários; e 15. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da

organização. A média deste item foi de 4,4 que indica dúvida com tendência de concordância, por estar muito próximo do índice que indica concordância (4,6), em relação as premissas do item.

Tabela 25 - Média do Item 1

Crivo de Análise	
Afirmativas: 1, 2 e 15 - Benefícios da Contratação	
Afirmativa	Média
1	4,46
2	4,36
15	4,38
Média Total / Nº de questões:	13,2 / 3 = 4,4 (dúvida)

Fonte: Autoria própria (2018)

No item 2 tem-se a percepção de Vínculo da pessoa com deficiência com a empresa. Busca-se analisar a forma de ver o compromisso que a PcD tem com a organização e vice-versa. As questões deste item são: 3. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais; e 19. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais. A média obtida foi de 3,31, indicando dúvida dos respondentes quanto ao item.

Tabela 26 - Média do Item 2

Crivo de Análise	
Afirmativas: 3 e 19 – Vínculo	
Afirmativa	Média
3	3,63
19	2,99
Média Total / Nº de questões:	6,62 / 2 = 3,31 (dúvida)

Fonte: Autoria própria (2018)

No que se refere ao Item 3 que trata da Percepção de Desempenho que é a forma de ver como a PcD vai desenvolver suas atividades dentro da organização, se ela terá o mesmo desempenho que seus pares e se a empresa deixará de ser competitiva por possuir um grande número de pessoas com deficiência em seus quadros. As questões deste item são: 11. A qualidade do trabalho de uma pessoa com

deficiência é inferior ao das pessoas que não possuem deficiência; 12. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade; 13. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho; e 14. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais. Os participantes da pesquisa indicaram discordância com as premissas deste item, com média de 2,30.

Tabela 27 - Média do Item 3

Crivo de Análise	
Afirmativas: 11, 12, 13 e 14 - Percepção de Desempenho	
Afirmativa	Média
11	2,62
12	2,57
13	2,42
14	1,62
Média Total / Nº de questões: 9,23 / 4 = 2,30 (discordância)	

Fonte: Autoria própria (2018)

O item 4 trata da Normalidade ou do desvio dessa normalidade. A deficiência é vista como doença e as PcD são classificadas pelas demais pessoas por suas limitações e não por suas potencialidades. As questões deste item são: 4. Somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência; 5. As pessoas com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas; 6. As pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentarem que as demais pessoas; 7. As instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com pessoas com deficiência que as organizações de trabalho; e 8. As pessoas com deficiência costumam ter problemas no relacionamento com as pessoas que não possuem deficiência. Para o item, os participantes da pesquisa indicaram dúvida, com média de 3,26.

Tabela 28 - Média do Item 4

Crivo de Análise	
Afirmativas: 4, 5, 6, 7 e 8 – Normalidade	
Afirmativa	Média
4	3,59
5	2,94
6	3,12
7	3,98
8	2,71
Média Total / Nº de questões:	16,34 / 5 = 3,26 (dúvida)

Fonte: Autoria própria (2018)

O Item 5 trata da Inclusão. A deficiência é vista como uma questão social e é dever da sociedade oferecer meios para que a pessoa com deficiência possa estar inserida e atuar no mercado de trabalho. As questões deste item são: 9. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que modificadas as condições de trabalho; e 10. As pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias nos instrumentos de trabalho. Com média de 4,46, os entrevistados mostraram dúvida com tendência de concordância quanto as premissas.

Tabela 29 - Média do Item 5

Crivo de Análise	
Afirmativas: 9 e 10 – Inclusão	
Afirmativa	Média
9	4,4
10	4,53
Média Total / Nº de questões:	8,93 / 2 = 4,46 (dúvida)

Fonte: Autoria própria (2018)

O Item 6 trata da Concepção Espiritual. As crenças e mitos religiosos influenciam a vida da pessoa com deficiência. Tem-se a visão de castigo ou intervenção divina para justificar a deficiência. As questões deste item: 16. A deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena; 17. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina; e 18. As pessoas com deficiência têm uma missão

especial em suas vidas. Com média de 3,16 para o item, indicando dúvida dos participantes.

Tabela 30 - Média do Item 6

Crivo de Análise	
Afirmativas: 16, 17 e 18 – Espiritual	
Afirmativa	Média
16	2,93
17	2,75
18	3,81
Média Total / Nº de questões:	9,49 / 3 = 3,16 (dúvida)

Fonte: Autoria própria (2018)

4.3 – Análise e discussão dos resultados

Analisando os resultados obtidos com a pesquisa percebe-se que a maioria dos itens teve como resposta dos participantes, a dúvida. Muito em função da desinformação ou informações superficiais que os estudantes possuem e que expressaram na pesquisa.

O Item 1 que trata dos Benefícios da Contratação das PcD tem média de 4,4 indicando dúvida, porém com tendência de os participantes concordarem com as premissas que revelam uma melhora na imagem da organização, tanto externa como interna, ao contratar uma pessoa com deficiência para seu quadro de funcionários. Pode se indicar que a maioria dos participantes da pesquisa enxerga benefícios na contratação de uma pessoa com deficiência para a organização.

O vínculo que a pessoa com deficiência possui com a organização é questionamento de dúvida para os participantes da pesquisa. O Item 2 trata de comprometimento e estabilidade da PcD na organização. Os respondentes têm dúvida se indivíduo sendo portador de deficiência irá ter mais compromisso em seu trabalho que os demais funcionários, como também, a obrigação por parte da empresa em garantir mais estabilidade para este, só por conta de sua característica.

O Item 3 que trata da Percepção de Desempenho foi o único que apresentou discordância dos participantes, um dado muito positivo, já que as afirmativas indagam que o trabalho de uma pessoa com deficiência não se equipara com o das tidas como normais, que as pessoas com deficiência possuem baixa produtividade e que

organizações que as contratam diminuem suas forças competitivas. Ao discordarem destas premissas, a maioria dos estudantes demonstra perceber a pessoa com deficiência como alguém com a mesma capacidade que as demais pessoas, onde mesmo com sua condição, pode desempenhar qualquer função em uma organização.

Pode se indicar que a percepção da maioria dos participantes da pesquisa é de que o trabalho da pessoa com deficiência não é inferior ao das outras e que não haverá prejuízos para uma organização que venha a possuir PcD em seus quadros.

O Item 4 revela dúvida dos participantes quanto as suas premissas. As questões deste item tratam a deficiência com uma doença ou algo anormal que interfere no trabalho da PcD. O desconhecimento sobre o tema, as informações superficiais e o não contato com pessoas com deficiência em um ambiente de trabalho que foram apontados na pesquisa pela maioria dos participantes, podem ser fatores que influenciaram na resposta das afirmativas deste item, gerando assim essa incerteza.

O Item 5, de maior média (4,46), trata da inclusão. A visão dos participantes nestas premissas revela dúvida com tendência de concordância de que é dever da sociedade garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As empresas precisam se adaptar para receber estes profissionais que podem contribuir como qualquer outro, desde que sejam feitas adaptações na estrutura e nos instrumentos de trabalho para que possam desempenhar seus papéis dentro das organizações.

Naturalmente, os indivíduos buscam formas de justificar a deficiência, seja por um desejo divino ou por outros motivos. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2008) O Item 6, que trata do caráter espiritual para se observar a deficiência teve indicação de dúvida pelos participantes da pesquisa. Mesmo que muitos busquem justificar a deficiência pelo lado espiritual, outros discordam desta visão.

A intenção deste trabalho é revelar as concepções dos estudantes de Administração da UFPE/CAA sobre as pessoas com deficiência no trabalho e os objetivos foram alcançados. Ainda que a maioria tivesse poucas informações sobre o tema, estes participaram da pesquisa e pode-se extrair suas opiniões, concordando ou não com as questões apresentadas.

Esta desinformação da maioria dos participantes da pesquisa, estudantes de Administração, sobre as pessoas com deficiência, reflete o que defendem Miranda e Carvalho (2012) de que os gestores das organizações acabam por dificultar o acesso da PcD as vagas por não terem o conhecimento das possibilidades e benefícios que

se podem ter ao contrata-la. Isto levando em conta que os acadêmicos do curso podem, no futuro, se tornarem gestores e ainda terem que comandar pessoas com deficiência.

Com isto, têm se a necessidade de que a Universidade e os professores trabalhem mais a questão da inclusão para PcD com os seus estudantes por meio de ações afirmativas como: palestras, indicações de leituras e trabalhos sobre o tema. Espera-se com estas atitudes, desenvolver futuros gestores mais conscientes sobre o processo de inserção das pessoas com deficiência nas organizações, além de contribuir para a formação cidadã dos discentes.

5 - CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo identificar as concepções, sobre as pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, dos estudantes do curso de Administração da UFPE/CAA.

Com o aumento do número de pessoas com deficiência no Brasil é preciso garantir que estas tenham acesso as vagas de trabalho e possam realmente contribuir para a organização. Tendo em vista que podem se tornarem possíveis gestores, no futuro, os discentes de Administração foram escolhidos para participarem desta pesquisa, levando em conta que estes possam ter PcD em seus quadros de subordinados.

O objetivo geral deste trabalho era identificar as concepções que os estudantes da UFPE/CAA têm sobre as pessoas com deficiência no âmbito do trabalho. Os resultados apresentaram um desconhecimento sobre o tema por parte dos alunos, o que ocasionou em dúvidas sobre as premissas abordadas no questionário.

O primeiro objetivo específico era identificar o nível de conhecimento dos participantes sobre o tema da pesquisa. Este nível se demonstrou baixo, tendo em vista que a maioria dos estudantes respondeu que não tinham informações sobre o tema ou que estas eram superficiais, adquiridas via mídia.

Quanto ao segundo objetivo específico que era identificar se os participantes avaliam como benéfica a contratação de uma PcD por uma organização, a tendência dos estudantes foi de concordar com as premissas do Item que abordava esta questão, mesmo com a média (4,4) estando dentro da faixa que indicava dúvida, está muito próxima a faixa da concordância (4,6).

O terceiro objetivo era verificar se os estudantes de Administração da UFPE/CAA identificavam as PcD com o mesmo desempenho no trabalho que as demais pessoas. Pode-se afirmar que a maioria dos participantes possui esta visão, as premissas do item que tratavam desta questão indicavam que a pessoa com deficiência não possuía a mesma qualidade e funcionalidade que os demais funcionários em uma organização. Ao discordarem das premissas, a maioria dos estudantes confirmam que, no âmbito do trabalho, pessoas com deficiência ou não, podem realizar as mesmas tarefas.

O último objetivo específico era apontar se os participantes da pesquisa entendem que a PcD possui maior vínculo com a organização por conta de sua condição. Os estudantes indicaram dúvida quanto a este questionamento. Pode-se afirmar que como a maioria dos estudantes nunca trabalhou com uma pessoa com deficiência, estes não puderam vivenciar uma experiência de trabalho diário com uma PcD em uma organização e assim poderem ter argumentos para concordar ou discordar sobre o questionamento do vínculo da pessoa com deficiência perante a empresa.

A pergunta de pesquisa abordava quais as concepções dos estudantes do curso de Administração da UFPE/CAA sobre as PcD no ambiente de trabalho. O que se pode afirmar é que há um desconhecimento por grande parte dos participantes da pesquisa sobre o tema. O que reforça a ideia de este ser trabalhado na Universidade para que os possíveis futuros gestores, concluintes do Curso, possam não cometer os mesmos erros que alguns gestores atuais das organizações, que acabam inibindo o acesso das PcD às vagas de trabalho ou desestimulando um profissional que pode contribuir como qualquer outro para a empresa.

O instrumento utilizado na pesquisa foi um questionário online que continha questões sobre o perfil dos entrevistados e mais as premissas do *Inventário de Concepções de Deficiência*, de Carvalho-Freitas e Marques (2008) onde se pôde extrair todos os dados apresentados e que foram analisados por meio de um crivo, cedido pelos próprios autores citados.

Esta pesquisa tem suma importância para a descoberta das percepções das pessoas sobre os deficientes. Seja para um gestor que necessita formular políticas para o tema ou para alguém isento ao assunto, mas que deseja se informar e adquirir conhecimento.

Cabe a aplicação desta pesquisa em outras amostras da sociedade, seja em outros cursos da própria UFPE/CAA, em outras instituições e em outros lugares que forem interessantes e que se tenha a mesma intenção de revelar as concepções sobre pessoas com deficiência no âmbito do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABREU, J.; MARQUES, V. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia**, 2007.

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos. **Pesquisa traz dados sobre o RH e os profissionais com deficiência**. 2014. >Disponível em: <https://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/noticias/pesquisa-traz-dados-sobre-o-rh-e-os-profissionais-com-deficiencia/><

ARAUJO, E.; FERRAZ, F. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho**. CONPEDI, 2010, Fortaleza-Ceará.

BAHIA, M.; SANTOS, E. **A Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor: O Caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME)**. VI CONFERENCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Salvador, 2007.

BRASIL, **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Brasília, 1999.

BRASIL, **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, 1991.

CARVALHO, M. L. **Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: ações e reflexões para a Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 2015, Curitiba-Paraná.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)**. Minas Gerais, 2008.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)**. Minas Gerais, 2012.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho**. UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE. São Paulo, 2010.

CASTRO; S. S.; CESAR; C. L.; CARANDINA; L. et al. **Deficiência visual, auditiva e física: prevalência e fatores associados em estudo de base populacional**. Rio de Janeiro, 2008.

DELGADO; M. S.; GOULART; I. B. **Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma Instituição do Setor Educacional**. Minas Gerais, 2011.

FONSECA; J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza, 2002.

FRIEDRICH; R. W. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades da inclusão**. 2016.

GALLE; J. A.; MENGDEN; P. R. **Um olhar para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho em Taquara**. Rio Grande do Sul, 2016.

Gil; A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

GIMENES; A, M.; BECHARA; M. T.; AVILA; R. N. et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2014.

GUEDES; L. C. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: questão de educação e empregabilidade.** Recife, 2007.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010.** >Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/><

INEP – Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **MEC e Inep divulgam dados do Censo da Educação Superior.** 2016. >Disponível em: http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mec-e-inep-divulgam-dados-do-censo-da-educacao-superior-2016/21206<

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **RAIS ano-base 2008 a 2016.**
>Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/retificacao/anterior.jsf><

MIRANDA; A. V.; CARVALHO; J. L. **Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro.** REGE - Revista de Gestão. Rio de Janeiro, 2016.

OLIVEIRA; R. S.; PASSOS; E. S. **O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores.** Bahia, 2013.

PAIVA; J. C.; BENDASSOLLI; P. F. **Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência.** Belo Horizonte, 2017.

PSCHEIDT; E. C.; PAWLOWYTSCH; P. W. **Inclusão de pessoas com deficiência: a visão dos gestores de uma empresa do ramo tabagista.** Revista Interdisciplinar. 2014.

RAMIREZ; M. H.; KOTH; J. **Dificuldades da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2015.

RAUPP, F.M.; BEUREN, I.M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais.** In. BEUREN, I.M. (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2006. Cap.3, p.76-97.

TANAKA; E. D. O. MANZINI; E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Paraná, 2005.

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco. **Projeto Pedagógico do Curso de Administração do Centro Acadêmico do Agreste.** Caruaru, 2010.

VERGARA; S. C. **Tipos de Pesquisa em Administração.** São Paulo, 1990.

VIEIRA; K. M.; DALMORO; M. **Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: o Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados?** ENANPAD. Rio de Janeiro, 2008.

ANEXO A – DISPONIBILIZAÇÃO DO INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA COM CRIVO DE ANÁLISE



MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS <nivalda@ufsj.edu.br>

para eu, Antonio, muniz.joseartur ▾

Caro Henrique, boa tarde!

Peço desculpas pela demora na resposta, mas estou bastante atarefada nos últimos tempos.

Bom, estou lhe enviando, em anexo, o Inventário de Concepções de Deficiência e o crivo para análise.

Qualquer outra informação, estou à disposição.

Att.

Nivalda



ANEXO B – INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA (ICD-ST)

INVENTÁRIO DE CONCEPÇÕES DE DEFICIÊNCIA (ICD-ST)

Instruções

Neste questionário estão listados alguns itens relacionados às diversas formas de ver a deficiência. 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.

AFIRMATIVAS	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos clientes.	1	2	3	4	5	6
2. Contratar pessoas com deficiência melhora a imagem da organização junto aos funcionários.	1	2	3	4	5	6
3. As pessoas com deficiência são mais comprometidas que as demais.	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 com deficiência podem assumir atitudes inadequadas na organização provocando situações embaraçosas.	1	2	3	4	5	6
6. As pessoas com 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 que não possuem 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 que não possuem deficiência.	1	2	3	4	5	6
12. As pessoas com deficiência desempenham o trabalho com baixa produtividade.	1	2	3	4	5	6
13. As pessoas com deficiência têm pior desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6
14. As organizações com grande número de pessoas com deficiência são menos competitivas que as demais.	1	2	3	4	5	6
15. A convivência com pessoas com deficiência melhora o clima da organização.	1	2	3	4	5	6
16. 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
17. A deficiência é uma marca que indica uma preferência divina.	1	2	3	4	5	6
18. As pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.	1	2	3	4	5	6
19. As pessoas com deficiência são mais estáveis no emprego que as demais.	1	2	3	4	5	6

ICD-ST crivo

Benefícios da contratação: questões 1, 2 e 15

Vínculo: questões 3 e 19

Percepção do desempenho: questões 11, 12, 13 e 14

Concepção baseada em pressupostos da Normalidade: questões: 4, 5, 6, 7 e 8

Concepção baseada em pressupostos da Inclusão: questões 9 e 10

Concepção espiritual: questões 16, 17 e 18

Somam-se os resultados atribuídos às questões (de 1 a 6) e divide-se pelo número de questões do item.

Média igual ou acima de 4,6 – concordância com as premissas da concepção

Média entre 3 e 4,5 – dúvida sobre as premissas da concepção

Média igual ou menor que 2,9 – discordância com as premissas da concepção

Significado de cada concepção extraído do artigo:

Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Formas de ver a deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 11 (3), 100-129. <http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a07v11n3.pdf>

Matriz de interpretação técnica da deficiência. Essa matriz parte do pressuposto de que a deficiência ao ser considerada como um recurso a ser gerido dentro das organizações passa a ser contemplada em suas dimensões de funcionalidade para o trabalho. Novos aspectos da deficiência passam a ser considerados constituindo-se em uma perspectiva instrumental de se avaliar a deficiência, levando-se em consideração a capacidade de desempenho de papéis dentro da organização, benefícios decorrentes da contratação de pessoas com deficiência, vínculo da PcD com a organização e necessidade de treinamento. Assim, a matriz técnica é refletida em três fatores, a saber:

Percepção do desempenho da PcD: esse fator indica a forma de ver a deficiência que se ancora nas possibilidades de desempenho funcional das atividades atribuídas às PcD dentro das organizações. Como as pesquisas indicam que a maioria das organizações valoriza a

competitividade e as PcD tendem a ser vista como incapazes de competir dentro dos mesmos padrões de performance; que as organizações burocráticas, têm como critério de equidade dar as mesmas condições a todos os trabalhadores, não reagindo de forma positiva ao pedido de adaptação das condições de trabalho para as PcD; e que as organizações normalmente esperam que os trabalhadores desenvolvam seu trabalho com autonomia e as PcD são consideradas mais dependentes (STONE-ROMERO, STONE e LUKASZEWSKI, 2006); o desempenho das pessoas com deficiência é um critério relevante de análise nos ambientes organizacionais, quer seja nos quesitos de qualidade, produtividade, desempenho geral das atividades ou competitividade da empresa, visando configurar a forma predominante de se avaliar essa dimensão das formas de ver a deficiência no ambiente de trabalho.

Percepção do vínculo que a PcD mantém com a organização: esta forma de ver a deficiência tem como foco o compromisso assumido pela PcD em relação ao seu trabalho e em relação à organização que a contratou.

Percepção dos benefícios da contratação de uma PcD: esta forma de ver a deficiência tem como centro de sua atenção os possíveis ganhos oriundos da contratação de PcD, tanto para o clima interno, como para a imagem interna ou externa da organização.

Normalidade como matriz de interpretação. Essa matriz parte da premissa de que os padrões de normalidade definido pelo saber médico funcionam como uma forma de se avaliar a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência. É uma matriz em que o pensamento predominante se caracteriza pela qualificação da deficiência como um “desvio da normalidade” ou “doença”, o que contribui para a segregação das pessoas com deficiência no trabalho. Como o desviante é visto como tendo uma desvantagem em relação às demais pessoas, quando as PcD são inseridas no mundo do trabalho, as pessoas que classificam a deficiência a partir dessa perspectiva, tendem a atribuir-lhes funções específicas, tendo por critério o tipo de deficiência (e não as potencialidades das PcD), tendendo a designá-las para trabalhos com menor *status* ou trabalhos com pouca ou nenhuma possibilidade de crescimento e carreira, pois a crença subjacente é de que não são capazes, pois não são classificadas como pessoas normais. Pesquisas que trabalham com o conceito de estigma (GOFFMAN, 1989) ou que questionam as relações de poder subjacentes ao conceito de deficiência (FOUCAULT, 2001; CROCHÍK, 1996, MARQUES, 2001), problematizam os pressupostos dessa matriz identificada, embora sem nomeá-la como tal.

Inclusão como matriz de interpretação. Essa matriz possui uma perspectiva sociopolítica e é representada por uma forma de ver a deficiência como um problema da sociedade, isto é, como um problema gerado pela ausência de condições de igualdade para o exercício pleno do trabalho por parte das pessoas com deficiência. Essa forma de ver a deficiência estimula

o desenvolvimento de ações de adequação das condições, práticas e instrumentos que visem à criação de um ambiente de trabalho acessível a todos. Também contribui para o resgate da dimensão de cidadania da pessoa com deficiência na medida em que focaliza a deficiência como uma questão social, histórica, geográfica e economicamente situada. Os direitos e deveres dessas pessoas estão circunscritos em um tempo, em um espaço, em uma cultura. Em última instância, a inclusão é vista como um conjunto de ações da sociedade e das organizações para oferecer condições de pleno exercício da cidadania e de desenvolvimento do potencial profissional das pessoas com deficiência (PcD), buscando: o desenvolvimento do trabalho com autonomia por parte dessas pessoas; o acesso à informação, segurança no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, integração social, participação nas decisões, pertença organizacional etc. Pesquisadores ingleses do grupo denominado *Desabilita Studi* é denominam essa matriz como modelo social da deficiência (OLIVER, 1996; FREUND, 2001; BARNES, OLIVER e BARTON, 2002; BARNES, MERCER, SHAKESPEARE, 2005). Outros autores que discutem a deficiência dentro de uma perspectiva sociopolítica (HAHN, 1996; NEATH e REED, 1998, McCarthy, 2003; SMART, 2009).

Matriz de concepção espiritual da deficiência. Essa matriz parte do pressuposto de que as crenças religiosas influenciam a forma de se avaliar a deficiência e as possibilidades das pessoas com deficiência. As pessoas que compartilham dessa forma de pensamento reconhecem e qualificam a deficiência como uma manifestação de desejos ou castigos divinos e, normalmente, desenvolvem ações, no trabalho, pautadas na compaixão em relação às pessoas com deficiência, além de terem maiores dificuldades em avaliar o desempenho dessas pessoas, pois se sentem ferindo ao princípio da caridade, conforme identificado em pesquisa empírica realizada por Carvalho-Freitas (2009). O reconhecimento da influência das crenças religiosas sobre as escolhas das pessoas em relação ao trabalho não é algo novo, como pode ser verificado em Weber (1989). No entanto, apesar de ser um tema pouco investigado no meio administrativo, tem, nos últimos anos, recebido a atenção de alguns pesquisadores (REGO, CUNHA e SOUTO, 2007; BEZERRA e OLIVEIRA, 2007).